महाराष्ट्र विचार प्रवाह

कामगार संघटना

बगाराम तुळपुले

नवमहाराष्ट्रांतील विचारप्रवाह

कामगार-संघटना

प्रस्तावना

एस्. एम्. जोशी.

बगाराम तुळपुळे

संपादक
प्रा. चंद्रकुमार डांगे

आवृत्ति पहिली १९६३
प्रकाशन ता. १ फेब्रुवारी १९६३

प्रकाशक

दे. श्री. जोशी
म. द. लोखंडे
जोशी आणि लोखंडे प्रकाशन,
टिळक रस्ता, पुणें २.

मुद्रक

प्र. भा. काळे
प्रतिभा मुद्रणालय,
टिळक रस्ता, पुणें २

किंमत पांच रुपये

कामगार-संघटना

★

अनुक्रमणिका

★

भूमिका

'नवमहाराष्ट्रांतील विचारप्रवाह' या संकल्पित मालेतील प्रस्तुतचें हे चौथें पुस्तक मराठी वाचकांस हातीं देतांना आनंद होत आहे. पूर्वीच्या पुस्तकांप्रमाणें याहि पुस्तकाचें स्वागत होईल अशी श्रद्धा आहे.

आजच्या भारतीय जीवनात कामगारसंघटनांना महत्त्व येणें अपरिहार्य आहे. आपला भारत आज एका विलक्षण क्रांतिकारक अवस्थेतून जात आहे. चिनी आक्रमणामुळें नव्या जाणिवा समाजाच्या काळजाला भिडलेल्या आहेत. या आक्रमणाला परतविण्याचा दृढ निर्धार राष्ट्रानें केलेला आहे. या प्रचंड कार्यांत शेतकरी, कामकरी, मजूर आदि सर्व कामगारांचा फार मोठा वाटा राहाणारच. या दृष्टीनें औद्योगिक व्यवसायांत आज जे प्रचंड संख्येनें कामगार गुंतलेले आहेत, त्यांच्या संघटना जीं विविध कार्यें करीत आहेत, त्यांच्या संबंधीं जे समज आणि अपसमज प्रसृत झालेले आहेत त्या सर्वांचें एक धावतें चित्र या पुस्तकाचे लेखक श्री. बगाराम तुळपुळे यांनीं रेखाटलेलें आहे. त्यांचा या क्षेत्रांतील अनुभव दीर्घ आहे, याची साक्ष म्हणजे हें पुस्तक होय. अशा या पुस्तकाला महाराष्ट्रांतील सुप्रसिद्ध नेते श्री. एस्. एम्. जोशी यांनीं प्रस्तावना लिहून पुस्तकाचें महत्त्व आणि उपयुक्तता सिद्ध केलेली आहे. या उभयतांनीं आपल्या व्यापांत या उपयुक्त कामासाठीं वेळ काढला आणि हें पुस्तक सिद्ध केलें या-बद्दलची कृतज्ञता व्यक्त करणें हें माझें कर्तव्य आहे. मराठींत अशा प्रकारचें हें पहिलेंच पुस्तक प्रसिद्ध होत आहे, हेंहि नमूद करण्यासारखें आहे.

महाराष्ट्रांतील थोर विचारवंत आणि या मालेचे सल्लागार प्रा. गं. बा. सरदार, प्रा. डॉ. रा. ना. दांडेकर व प्रा. दि. के. बेडेकर यांनीं या वेळींहि मार्गदर्शन करून मला संपादनाच्या कार्यांत जें सहाय्य केलें तें ऋण शब्दांनीं व्यक्त करणें अशक्य आहे.

जोशी-लोखंडे आणि चिरंजीव ग्रंथ प्रकाशनाचे सर्व कामगार-बंधु आणि इतर सहकारी यांच्या अमोल सहकार्यामुळें हें पुस्तक साकार झालें हें उघड आहे. विशेषतः श्री. नानासाहेब जोशी यांनीं या कामीं घेतलेल्या श्रमांना तर सीमा नाहीं. त्यांच्या उत्तेजनानेंच ही माला साकार होत आहे. या सर्वांबद्दल कृतज्ञता व्यक्त करतों.

महाराष्ट्रांतील जनतेनें या मालांचें स्वागत करून उणीवा समजून घेऊन उत्तेजन द्यावें व या मालांचें उद्दिष्ट सफल होण्यास आशीर्वाद द्यावा ही प्रार्थना.

चंद्रकुमार डांगे
संपादक

लेखकाचें निवेदन

भारतांतील कामगार-चळवळीची तोंडओळख वाचकांस करून देण्याचा प्रयत्न या छोट्याशा पुस्तकांत केला आहे. कामगार-चळवळीचा आजपर्यंतचा इतिहास यांत थोडक्यांत दिला असून चळवळीपुढील कांहीं महत्त्वाच्या प्रश्नांचें थोडेंसें विवेचन शेवटच्या चार अध्यायांत केलें आहे. इतिहास देतांना अगदीं आरंभींच्या काळापेक्षां अलिकडील घडामोडींचा वृत्तांत जास्त विस्तारानें दिला आहे.

पुस्तकांत दिलेली माहिती व आंकडेवारी अधिकृत सरकारी प्रकाशनांवरून किंवा इतर प्रकाशित ग्रंथांतून घेतली. ती शक्य तेवढी बिनचूक ठेवण्याचा प्रयत्न केला आहे. पुस्तक लिहिण्यांत ज्या अनेक प्रकाशित ग्रंथांचा मला उपयोग झाला त्यांत डॉ. पुणेकर यांचे "ट्रेड युनियनिझम् इन इंडिया" व श्री. व्ही. बी. कर्णिक यांचें "इंडियन ट्रेड युनियन्स" या ग्रंथांचा विशेष उल्लेख केला पाहिजे. त्यांतील माहितीचा व विवेचनाचा मी निःसंकोचपणें उपयोग केला आहे. अर्थात् या पुस्तकांत प्रगट केलेल्या विचारांची व मतांची जबाबदारी मात्र माझीच आहे.

हें पुस्तक कामगार-चळवळीची साधारण ओळख करून घेऊं इच्छिणाऱ्या वाचकांना नजरेसमोर ठेवून लिहिलें आहे. चळवळींत प्रत्यक्ष काम करणाऱ्या परंतु इंग्रजी शिक्षणाची विशेष संधि न मिळालेल्या कामगार-कार्यकर्त्यांनाहि तें उपयुक्त होईल अशी अपेक्षा आहे. या विषयाचा सखोल किंवा सर्वांगीण अभ्यास करूं इच्छिणाऱ्या अभ्यासकांस या पुस्तकाचा फारसा उपयोग होण्यासारखा नाहीं, याची मला जाणीव आहे.

मी हें पुस्तक लिहिलें याचें श्रेय – किंवा दोष – माझें नसून पुस्तकाच्या प्रकाशकांचें आहे. या विषयावर पुस्तक प्रकाशित करण्याची कल्पना त्यांचीच व त्यांनींच तें माझ्याकडून लिहून घेतलें.

श्री. एस्. एम्. जोशी यांनीं आपल्या अनेक कार्यांच्या व्यापांतहि वेळांत वेळ काढून पुस्तकाला प्रस्तावना लिहून दिली त्याबद्दल मी त्यांचा ऋणी आहें. पुस्तकाची सूचि बनविण्याचें किचकट पण उपयुक्त काम करून माझ्या पत्नीनेंहि हातभार लावला.

मुंबई,
३ जानेवारी १९६३

बगाराम तुळपुळे

प्रस्तावना

भारतीय समाज सांप्रत एका फार मोठ्या संक्रमणावस्थेंतून जात आहे. देशाला स्वातंत्र्य प्राप्त झाल्यानंतर जनतेचें दारिद्य नष्ट करण्यासाठीं समाजाच्या आर्थिक विकासाच्या दृष्टीनें योजना आंखल्या जात आहेत. त्यामुळें समाज-परिवर्तनाची क्रिया द्रुतगतीनें होऊं लागल्यास त्यांत आश्चर्य करण्यासारखें कांहींच नाहीं. आर्थिक नियोजनांतील औद्योगिक प्रगतीच्या वेगाबरोबरच देशांतील बेकारी कमी व्हावी व कामगारांचें जीवनमान उत्तरोत्तर सुधारत जावें असें कामगारांना वाटतें. कामगारांची ही आकांक्षा रास्त नाहीं असें कोण म्हणूं शकेल! परंतु आकांक्षा रास्त असल्या तरी त्या आपोआप फलद्रूप होत नाहींत. त्यासाठीं प्रयत्न हे करावे लागतातच आणि ते प्रयत्न यशस्वी व्हावयाचे असतील तर ह्या प्रयत्नांमागें सामर्थ्य उभें करावें लागतें. कामगारांच्या चळवळीनें तें सामर्थ्य उभें करावें असेंच कोणीहि म्हणेल.

परंतु त्या दृष्टीनें पहातां भारतीय कामगारांच्या चळवळीची पुरेशी प्रगति झालेली आहे असें दिसत नाहीं. उलट, उद्योगपतींचें सामर्थ्य मात्र पूर्वीपेक्षां कितीतरी पटीनें वाढलेलें आहे. कामगारांनीं ह्यासाठीं संघटित प्रयत्न केले म्हणजे उत्पादनवाढ, भांडवल-उभारणी इत्यादि गोष्टींवर अवास्तव भर देऊन जनमत कामगारांच्या विरुद्ध करण्यांत येतें. नेमके याच वेळीं शेतकरी मजुरांच्या हलाखीची समाजधुरिणांना आठवण होते. कामगारांना संतुष्ट ठेवणें हें देखील उत्पादन-वाढीच्या दृष्टीनें हितावह आहे, या गोष्टीकडे बुद्धिपुरस्सर दुर्लक्ष केलें जातें. उत्पादन-वाढीसाठीं कामगारांना प्रोत्साहन म्हणून अधिक वेतन देणें आवश्यक आहे असें त्यांना वाटत नाहीं. इतकेंच काय, परंतु महागाईमुळें कामगारांचें वास्तविक वेतन कमी होत असलें तरी त्याची पर्वा केली जात नाहीं. केंद्रीय सरकारी नोकरांच्या संपांत कामगारांचें हेंच मुख्य गाऱ्हाणें होतें. परंतु त्या वेळीं कामगारांच्या मागण्यांविरुद्ध प्रचंड रान उठविण्यांत आलें आणि संपाच्या पुढाऱ्यांना भेट देण्याइतपतहि समंजसपणा आणि तडजोडबुद्धि पंतप्रधानांनीं दाखविली नाहीं.

चिनी आक्रमणानंतर परिस्थिति अधिकच गंभीर झाली आहे. पूर्वी नव्हती इतकी उत्पादनवाढीची निकड आतां निर्माण झाली आहे. देशांतील उत्पादन वाढविल्याशिवाय संरक्षणावर होणारा वाढता खर्च आपणांला झेपणार नाहीं हें उघडच आहे. या आणीबाणीच्या प्रसंगीं कामगारवर्गावरहि कांहीं जबाबदारी

येऊन पडतेच. परंतु त्यांच्यावर जबाबदारी पडली तरी ती पूर्ण करण्याचें सामर्थ्य कामगारांच्या संघटनेमध्यें असलें पाहिजे. समाजांतील निरनिराळ्या घटकांच्या ठिकाणीं अशा संकटाच्या वेळीं आपल्या कर्तव्याची जाणीव झाली पाहिजे आणि होते. आधुनिक जमान्यामध्यें आणि विशेषतः औद्योगिक युगामध्यें कामगार-संघटना हा समाजांतील एक महत्त्वाचा घटक आहे. त्याच्याबद्दल माहिती करून घेणें हें सर्व सूज्ञ नागरिकांचें कर्तव्य आहे. त्या दृष्टीनें पहातां अखिल भारतीय हिंद मजदूर सभेचे सरचिटणीस श्री. बगाराम तुळपुळे यांनीं कामगार-संघटना हें पुस्तक लिहून एक महत्त्वाची कामगिरी बजावलेली आहे.

कामगार-चळवळीबाबत आपल्या समाजामध्यें फार गैरसमज पसरलेले आहेत. कामगारांच्या चळवळींत भाग घेणाऱ्या परंतु स्वतः कारखान्यांत काम न करणाऱ्या सुशिक्षित कार्यकर्त्यांबद्दल कांहीं सुप्रतिष्ठित वर्गामध्यें देखील गाढ अज्ञान पहावयास मिळतें. जणु कांहीं या सुशिक्षित कार्यकर्त्यांना उपजीविकेचें दुसरें साधन उपलब्ध नाहीं म्हणूनच ते हे उपद्‌व्याप करीत असतात असा आभासहि निर्माण केला जातो. कांहीं दिवसाखालीं मुंबईच्या कांहीं कार्यकर्त्यांबद्दल एका हायकोर्ट जज्जानें निकाल देतांना असेच अनुदार उद्‌गार काढले आहेत. हायकोर्टाचे न्यायमूर्तीच जर असें म्हणूं लागले तर इतरांची काय कथा ! माझे स्नेही सहकारी श्री. बगाराम तुळपुळे हे इंजिनियरिंगची परीक्षा पहिल्या वर्गांत पास झालेले आणि १९४२ साली ' चलेजाव ' च्या क्रान्तीमध्यें सामील होऊन तेव्हांपासून सतत सार्वजनिक क्षेत्रांत – विशेषतः कामगार क्षेत्रांत काम करीत असलेले सेवक आहेत. त्यांनीं लिहिलेलें हें पुस्तक अत्यंत उपयुक्त आणि आकर्षक झालेलें आहे. भारतीय कामगार चळवळीची माहिती देणारीं पुस्तकें आतां उपलब्ध होत आहेत. परंतु श्री. तुळपुळ्यांनीं लिहिलेल्या या पुस्तकासारखें कामगार चळवळीच्या सर्व अंगोपांगांचें मुद्देसूद विवेचन करणारें, आणि तेंहि मराठी भाषेमध्यें, दुसरें पुस्तक क्वचितच पहावयास मिळेल. भारतीय कामगार-चळवळीचा इतिहास फार जुना नाहीं. १८९० सालीं मुंबईत श्री. एन्. एम्. लोखंडे यांनीं ' बॉम्बे मिल्हॅन्ड्स असोसिएशन ' या नांवानें सुरू केलेल्या संस्थेपासून तिचा प्रारंभ होतो. गेल्या साठसत्तर वर्षांमध्यें कामगार-संघाची वाढ पुष्कळ झालेली असली, तरी प्राप्त परिस्थितीमध्यें कामगार-संघटनांवर ज्या जबाबदाऱ्या पडत आहेत त्या पेलण्याची ताकत त्यांच्यामध्यें अद्याप आलेली नाहीं. प्रारंभीं स्वातंत्र्य-लढ्याचा एक भाग म्हणूनच त्या चळवळीची वाढ होत गेली. प्रथम श्रेणीच्या राष्ट्रीय पुढाऱ्यांनीं त्या चळवळींत पुढाकार घेतला. त्यामुळें राजकारणी पुढाऱ्यांचा आणि कामगार-चळवळीचा घनिष्ठ संबंध प्रारंभापासूनच राहिला आहे. परिणामतः प्रामुख्यानें त्या चळवळीलाच वाहून घेतलेले असे पुढारी कामगार-

संघटनांना लाभूं शकले नाहींत. त्यामुळें कामगार-संघांची कार्यक्षमता वाढूं शकली नाहीं. कामगारांच्या दैनंदिन अडीअडचणी समजून घेऊन त्या दूर करणें, कामगारांच्यांतील विधायक प्रवृत्ति जोपासणें आणि आपल्या संस्थेबद्दल आत्मीयता आणि निष्ठा निर्माण करण्याचें कार्य व्हावें तसें झालें नाहीं. प्रत्येक गोष्टींत सरकारकडे पहाण्याची संवय कामगारांना लागून सर्व बाबतींत कायदा आणि कोर्टदरबार यावरच अवलंबून रहाण्याची प्रवृत्ति बळावली. प्रारंभीं ज्यांनीं कामगार-चळवळींत भाग घेतला असे नेतेच स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर अधिकारावर आले आणि त्यांनीं कामगारांच्या हक्कांचें संरक्षण करणारे कायदेकानू केले. त्यामुळें देखील कामगार-चळवळीमध्यें कोर्टबाजीला अनुकूल वातावरण निर्माण झालें. आपल्या देशांत बेकारी फार असल्यामुळें नाहीं म्हटलें तरी संपाचें हत्यार पुरेसें प्रभावी होऊं शकत नाहीं. आणि त्यांतच कामगार-चळवळीचीं अनेक छकलें पडलेलीं आहेत. म्हणूनच शक्य तोंवर कायद्याच्या आधारानें कोर्टदरबारांत जाऊन न्याय मिळवून घेण्याकडे कामगारांचा आणि कार्यकर्त्यांचा कल असतो. कोणत्या संघाला मान्यता द्यावयाची याबाबत निश्चित धोरणाचा अभाव आहे. त्याचा फायदा राज्यकर्त्या पक्षाच्या मार्गदर्शनाखालीं चालणाऱ्या संघटनांना मिळतो आणि सामुदायिक सौद्याच्या मार्गाचा अवलंब करण्याइतकी शक्ति कामगार-संघाच्या ठिकाणीं निर्माण होत नाहीं. गेल्या कांहीं वर्षांत कामगार-संघाची संख्या वाढली आहे. परंतु त्यामध्यें फार थोडी सदस्यसंख्या असलेले संघच अधिक आहेत. तेहि निरनिराळ्या केंद्रीय संघटनांमध्यें वाटलेले आहेत. इतर सुधारलेल्या देशांच्या मानानें हें चित्र अगदींच निराशाजनक आहे. कामगारांचे हें विस्कळित सामर्थ्य एकवटल्याशिवाय कामगार-चळवळीला कामगारांबाबतचें आणि देशाबाबतचें आपलें कर्तव्य पूर्ण करतां येणार नाहीं. विद्यमान परिस्थितीमध्यें हा एक गंभीर प्रश्न होऊन बसलेला आहे. त्याचा सर्वांनीं आणि विशेषतः कामगारक्षेत्रांत कार्य करणाऱ्यांनीं विचार केला पाहिजे. श्री. तुळपुळे यांचा हा ग्रंथ त्या दृष्टीनें निश्चितच उपयुक्त झालेला आहे.

११७० टिळक रोड,
पुणें
१९ । १ । ६३

एस्. एम्. जोशी

१

★

पूर्वपीठिका

बॉम्बे मिलहॅण्ड्स् असोसिएशन

इसवी सन १८९० मध्यें मुंबईत श्री. एन्. एम्. लोखंडे यांनीं " बॉम्बे मिलहॅण्ड्स् असोसिएशन " या नांवाची जी संस्था स्थापन केली ती भारतांतील पहिली कामगार-संघटना मानली जाते. श्री. लोखंडे हे स्वतः कापड-गिरणींत काम करीत असत व कामगारांच्या कित्येक गाऱ्हाण्यांची दाद मागण्यासाठीं ही संस्था स्थापन करण्यांत आली होती. त्या काळीं अमलांत असलेल्या कारखाने-विषयक कायद्यांत (फॅक्टरीज् अॅक्ट, १८८१) सुधारणा व्हावी, ही या संस्थेची एक मुख्य मागणी होती. " दीन बंधू " या नांवानें एक नियतकालिकहि या संस्थेनें चालविलें होतें.

कामगारांच्या गाऱ्हाण्यांना वाचा फोडण्याचें श्री. लोखंडे यांचें कार्य बॉम्बे मिलहॅण्ड्स् असोसिएशनची स्थापना होण्यापूर्वींहि सहा-सात वर्षांपासून चालू होतें. सन १८८४ च्या सप्टेंबर महिन्यांत कामगारांच्या दोन प्रगट सभा झाल्या. त्यांत दर आठवड्यास एक दिवस सुटी, रोज अर्धा तास जेवणाची सुटी, पगार दरमहा नियमितपणें मिळणें, अपघातानें कामगारास इजा झाल्यास नुकसान-भरपाई, इत्यादि मागण्या करण्यांत आल्या होत्या. या मागण्यांसंबंधीं एक अर्ज सरकारकडे दाखल करण्याचाहि निर्णय घेण्यांत आला. या कार्यांत श्री. शापूरजी बंगाली या पार्शी सामाजिक कार्यकर्त्यांची लोखंडे यांना खूपच मदत झाली. त्यांच्या व त्यांनीं स्थापन केलेल्या संस्थेच्या प्रयत्नांना कांहीं यशहि मिळालें. आठवड्याला एक दिवस सुटी कायद्यानें मिळविण्याचें श्रेय त्यांच्या प्रयत्नांनाच दिलें जातें.

याच सुमारास देशांत इतरत्रहि कामगारांच्या मागण्यांसाठीं संघटित प्रयत्न झालेले आढळतात. सन १८७७ मध्यें नागपूरच्या एम्प्रेस मिलमधील कामगारांनीं पगारवाढीसाठीं संपसुद्धां केला होता. सन १८८२ ते १८९० या काळांत ठिकठिकाणीं एकूण २५ संप झाल्याची नोंद आहे. कामगारांच्या हितासाठीं कांहीं संस्थाहि स्थापन झाल्या होत्या. मुंबईतील "कामगार हितवर्धक सभा", "सोशल सर्व्हिस लीग", बंगालमध्यें ब्राह्मो समाजानें स्थापन केलेलें "कामगारांचें मिशन" इत्यादि संस्थांचा या संदर्भांत ठळक उल्लेख करावा लागेल.

परंतु हे सर्व प्रयत्न व या सर्व संस्था या खऱ्या अर्थानें "कामगारसंघ" (ट्रेड युनियन्स) नव्हत्या. ब्रिटिश मजूर-चळवळीचे ज्येष्ठ चिंतक व लेखक श्री. सिडनी व बिॲट्रिस वेब यांनीं आपल्या प्रसिद्ध ग्रंथांत "कामगार संघाची" व्याख्या केली आहे ती अशी—

"कामगारसंघ (ट्रेड युनियन) म्हणजे वेतन मिळविणाऱ्या व्यक्तींनीं आपल्या कामाशीं संबंधित जीवनाची परिस्थिति टिकवून धरण्यासाठीं किंवा सुधारण्यासाठीं बनविलेली कायम स्वरूपाची संघटना."*

वेब पतिपत्नींनीं सुमारें ६५ वर्षांपूर्वी केलेली ही व्याख्या अगदीं सर्वमान्य झालेली आहे असें नाहीं. कांहीं विद्वानांनीं या व्याख्येवर तात्त्विक आक्षेप घेतले आहेत. शिवाय कालमानानें कामगार चळवळीचीं उद्दिष्टें अधिक व्यापक झालीं आहेत. त्यामुळें वरील व्याख्येचा विस्तार कांहीं बाबतींत आणखी वाढवावा लागेल. पण यथार्थ व्याख्येचा प्रयत्न बाजूला ठेवला तर कामगार-संघांचीं मुख्य गमकें वरील व्याख्येंत येतात हें मान्य करण्यास हरकत नाहीं.

वेब यांच्या वरील व्याख्येच्या कसोटीनुसार श्री. लोखंडे यांची बॉम्बे मिलहॅण्ड्स् ॲसोसिएशन किंवा त्या सुमारास कामगारांची परिस्थिति सुधारण्यासाठीं व त्यांच्या गाऱ्हाण्यांची दाद मागण्यासाठीं झालेले इतर संघटित प्रयत्न यांना "कामगार-संघ" म्हणून संबोधितां येणार नाहीं. त्या संस्था व प्रयत्न यांत सातत्य नव्हतें. कोणता तरी विशेष महत्त्वाचा प्रश्न उपस्थित झाला म्हणजे तेवढ्यापुरतीच एकादी चळवळ किंवा संस्था निर्माण व्हावी व त्या प्रश्नाचें महत्त्व

* "A trade union, as we understand the term, is a continuous association of wage earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their working lives."— Sidney and Beatrice Webb — The History of Trade Unionism, 1920 Edition, Page 1.

या ना त्या कारणानें कमी होतांच ती चळवळ किंवा संस्थाहि बंद व्हावी असा हा प्रकार होता. बॉम्बे मिलहॅण्ड्स् असोसिएशनला स्वतःची अशी घटना नव्हती, सभासद-नोंदणी नव्हती कीं निधि नव्हता.

इंग्लंडमधील कामगार संघ

इंग्लंडमधील कामगार-संघांची पूर्वपीठिका सुमारें अडीचशें-तीनशें वर्षें मागें, सतराव्या शतकाच्या अखेरीपर्यंत जाते. त्याहिपूर्वी शेदीडशें वर्षें तेथील कसबी कारागिरांनीं आपल्या हितसंबंधांचें रक्षण करण्यासाठीं अधूनमधून संघटना व चळवळी केल्याचीं उदाहरणें सांपडतात. परंतु त्या वेळीं कायम स्वरूपाच्या संघटना स्थापन झाल्या नव्हत्या. पुढें या टिकाऊ संघटना कशा निर्माण झाल्या, त्यांच्या वाढीला कोणकोणत्या गोष्टींची मदत झाली, याबद्दल विद्वानांत संपूर्ण मतैक्य नाहीं. कसबी कारागिरांची व्यवसाय-मंडळें (ट्रेड गिल्ड्स्) इंग्लंडमध्यें पुष्कळच पूर्वींपासून चालत आलीं होतीं. या मंडळांचे स्वतःचे निश्चित नियम व परंपरा असत. आपल्या व्यवसायामध्यें शिकाऊ मुलांना प्रवेश देण्याची पद्धत, त्यांच्या संख्येचें नियंत्रण, शिक्षण देण्याची पद्धत, कसबाचें प्रमाण वगैरेबद्दल स्पष्ट नियम किंवा रुढी प्रस्थापित झाल्या होत्या. कांहीं विद्वानांचें असें मत आहे कीं, सतराव्या शतकाच्या उत्तरार्धांत उत्पादनाचें प्रमाण वाढूं लागल्यामुळें व्यवसायांत अंतर्गत स्पर्धाहि वाढूं लागली. अशा स्पर्धेच्या दुष्परिणामापासून स्वतःचें रक्षण करण्यासाठीं या कसबी कारागिरांनीं आपआपल्या व्यवसाय-मंडळांमार्फत प्रयत्न केले. वाढत्या स्पर्धेत कामाचा दर्जा व श्रमांची किंमत, दोन्हीहि टिकवून धरणें आवश्यक होतें. त्या हेतूनें केलेल्या प्रयत्नांतूनच पुढें हळूहळू कायम स्वरूपाच्या कामगार-संघटनांचा जन्म झाला असें या विद्वानांचें मत आहे.

वेब दांपत्यानें आपल्या ग्रंथांत वरील विचारांचें खंडन केलें आहे. व्यवसाय-मंडळांचे सभासद स्वतःच मालक होते, पगारी नोकर नव्हते. ते स्वतः श्रम करीत असले तरी उत्पादनाचीं साधनें, कच्चा माल व तयार माल या सर्व्यांवर त्यांचीच मालकी होती. त्यामुळें स्पर्धेपासून आपला स्वतःचा बचाव करण्यासाठीं त्यांनीं केलेल्या संघटना या व्यापाऱ्यांच्या किंवा कारखानदारांच्या संघटनांप्रमाणें मानल्या पाहिजेत, कामगार-संघांप्रमाणें नव्हे, असें वेब यांचें म्हणणें आहे. व्यवसाय-मंडळें व उत्पादनाचें वाढतें प्रमाण या दोन्हींचा कामगार-संघांच्या जन्माशीं संबंध होता हें तेहि मान्य करतात. पण कामगार-संघ हे व्यवसाय-मंडळांच्या सभासदांच्या म्हणजे कसबी कारागिरांच्या संघटना नसून

त्यांच्या हाताखालीं काम करणाऱ्या उमेदवार (जर्नीमेन) किंवा शिकाऊ (अप्रेंटिस) कामगारांच्या संघटना होत असें त्यांनीं प्रतिपादन केलें आहे. पण मग व्यवसाय-मंडळांची परंपरा जर चौदाव्या किंवा पंधराव्या शतकाइतकी जुनी आहे तर त्यांतील उमेदवारांच्या किंवा शिकाऊ कामगारांच्या संघटनाहि सतराव्या शतकाच्या पूर्वींच कां निर्माण झाल्या नाहींत? या प्रश्नाचें वेब यांनीं दिलेलें उत्तर असें :– उत्पादनाचें प्रमाण जोंवर लहान होतें, तोंवर त्यासाठीं फार भांडवल लागत नसे. म्हणून प्रत्येक उमेदवार किंवा शिकाऊ कामगार हा पुढें स्वतःचा धंदा सुरू करण्याची उमेद बाळगूं शकत असे. पगारी नोकरींतच जन्म घालविण्याची त्याला आवश्यकता नव्हती. ज्या अवस्थेंत फार काळ रहावयाचेंच नाहीं त्या अवस्थेंतील आपल्या हितसंबंधाचें रक्षण करण्यासाठीं संघटना करण्याचा खटाटोपहि त्याला साहजिकच आवश्यक वाटत नव्हता. "उमेदवारी करणारा कामगार कांहीं थोड्या वर्षांत जमा करूं शकेल त्यापेक्षां अधिक भांडवल ज्या वेळीं स्वतंत्र धंदा करण्यासाठीं लागूं लागलें......त्या वेळेपासून कसब हें भांडवलाकडे भाड्यानें काम करूं लागलें......मालक व नोकर यांचा संघर्ष सुरू झाला, नोकर एकत्रित येऊं लागले, कामगार-संघ स्थापन होऊं लागले."*

वर वर्णन केलेली परिस्थिति सर्व धंद्यांत एकाच वेळीं निर्माण झाली नाहीं. म्हणूनच इंग्लंडमध्यें कामगार-संघ कांहीं विशिष्ट धंद्यांतच प्रथम स्थापन झाले. मात्र या घटनेचा व यंत्रांच्या सहाय्यानें उत्पादन करण्याच्या पद्धतीचा संबंध होताच असें नाहीं. यंत्रांच्या आगमनानंतरच उत्पादनाच्या साधनांची मालकी कामगारांच्या हातून गेली हा समज बरोबर नाहीं असें वेब यांनीं आग्रहानें प्रतिपादिलें आहे. "कारखानदारी प्रथा सुरू होण्यापूर्वीं पुरीं शंभर वर्षें पगारी कामगारांच्या टिकाऊ संघटना अस्तित्वांत होत्या, आणि त्याहि अशा धंद्यांत कीं, ज्यामध्यें सर्व काम केवळ हातांनींच केलें जाई. यावरून असें दिसून येतें कीं, पगारी नोकरीशींच जन्मभर बांधला गेलेला कामगारवर्ग हा अनेक प्रकारांनीं निर्माण होऊं शकतो."§

इंग्लंडची आर्थिक व औद्योगिक उत्क्रांति स्वाभाविकपणें व क्रमाक्रमानें सतत होत आली. त्या उत्क्रांतीच्या एका विशिष्ट पायरीपासून कामगार-संघटनाहि निर्माण झाल्या. अठराव्या शतकांत औद्योगिक क्रांतीनें आर्थिक उत्क्रांतीचा वेग खूप वाढवला तरी उत्क्रांतीचें सातत्य भंग पावलें नाहीं.

* जे. एम्. लडलो— "मॅक्मिलन मॅगॅझीन" फेब्रुवारी १८६१.

§ सिडनी व बिएट्रिस वेब—दि हिस्टरी ऑफ ट्रेड युनियनिझम्– १९२०, पृ. २६.

भारतांतील परिस्थिति

भारताची आर्थिक उत्क्रांति स्वाभाविकपणें किंवा सातत्यानें होऊं शकली नाहीं. देशावर इंग्रजी अंमल स्थापन झाल्यावर पूर्वापार चालत आलेले व्यवसाय व उद्योग नष्ट झाले, परकी राज्यकर्त्यांनीं आपल्या आर्थिक फायद्यासाठीं नष्ट केले. त्या व्यवसायांशीं किंवा उद्योगांशीं संबंधित असलेल्या ज्या कांहीं संस्था त्या काळीं अस्तित्वांत असतील त्याहि त्यांबरोबरच नष्ट किंवा नामशेष झाल्या असाव्यात. त्यामुळें भारतांत इंग्लंडांतल्याप्रमाणें स्वाभाविक आर्थिक व औद्योगिक विकासांतून मालक-कामगार संघर्ष व कामगार-संघटना निर्माण झाल्याचा पुरावा आढळत नाहीं. हा इतिहास—किंवा इतिहासाचा अभाव—भारतांतील कामगार-चळवळीचा जन्म व विकास यांच्या दृष्टीनें अत्यंत महत्त्वाचा आहे हें पुढें दिसून येईल.

ब्रिटिश अंमलाखालीं जुन्या व्यवसायांचा व उद्योगांचा नाश झाल्यावर संपूर्णपणें नवीन उत्पादनपद्धत, म्हणजे पाश्चात्य पद्धतीचे कारखाने, एकोणिसाव्या शतकाच्या मध्यापासून भारतांत स्थापन होऊं लागले. सुती कापडाची पहिली गिरणी सन १८५१ मध्यें मुंबईत व तागाची गिरणी सन १८५५ मध्यें बंगालांत स्थापन झाली. पुढील कांहीं वर्षांत याच दोन धंद्यांत आणखी कारखाने स्थापन झाले. सुमारें चाळीस वर्षांत कापडाच्या शंभराहून अधिक गिरण्या निघाल्या व त्यांतील कामगारांची संख्या एक लाखावर गेली. तागाच्या गिरण्यांची संख्याहि सुमारें पंचवीस झाली व त्यांत साठ हजारांहून अधिक कामगार काम करूं लागले. विसाव्या शतकाच्या आरंभास हे आंकडे खालीलप्रमाणें होते*—

धंदा	गिरण्या	कामगार
कापड	१८९	१,६७,०००
ताग	३८	१,१९,०००

भारताला ज्याप्रमाणें आधुनिक कारखानदारी पद्धत नवीन होती त्याचप्रमाणें कारखान्यांत काम करणें हें उपजीविकेचें साधन म्हणून नवीनच होतें. कारखान्यांत काम करून पोट भरणाऱ्या कामगारांचा सर्वस्वी नवीनच वर्ग समाजांत निर्माण होत होता. कारखाने मुख्यतः मोठ्या शहरीं निघत व त्यांत कामासाठीं येणारे कामगार मुळांत खेड्यांतील, कृषिप्रधान समाजांतील होते. कारखान्यांतील काम व शहरी जीवन, दोन्हीही त्यांना अगदीं नवीन व अपरिचित होतीं. " भारतांतील औद्योगिक कामगार व त्याच्या बरोबरीचा पाश्चात्य

* रॉयल कमिशन ऑन लेबर—अहवाल १९३०, पृ. ७-८.

कामगारवर्ग यांमध्यें आढळून येणारा सर्वांत महत्त्वाचा फरक हाच असावा. पाश्चात्य कामगारांची भरती ज्या लोकांतून होते ते प्रायः शहरांतच वाढलेले असतात व कांहीं आपल्या खेड्यांचा कायमचा त्याग करून शहरांत स्थायिक झालेले असतात. भारतांतील कारखान्यांतील कामगार हे प्रायः सर्वच खेडीं सोडून शहरांत आलेले असतात. पण हा फरक एवढ्यानें संपत नाहीं. भारतांतील कामगारांची ग्रामीण भागांतून कारखान्यांकडील धाव ही कांहीं कायम स्वरूपाची असत नाहीं. खेडें सोडून येणाऱ्या व्यक्तींच्या मनांतून—व पुष्कळदां प्रत्यक्षांतही—हा केवळ तात्पुरता बदल असतो. आपण ज्या मूळ खेड्यांतून आलों त्यालाच कारखान्यांतील कामगार हा आपलें घर मानीत असतो."* कामगारविषयक शाही कमिशनचे हे शब्द सन १९३० मध्यें, म्हणजे भारतांत पहिली गिरणी निघाल्या-नंतर ८० वर्षांनीं लिहिलेले आहेत. त्यानंतरच्या तीस वर्षांतही या परिस्थितींत संपूर्ण किंवा मूलतः परिवर्तन झालें आहे असें म्हणतां येणार नाहीं. वेब यांनीं विवेचन केलेला "पगारी नोकरीशींच जन्मभर बांधला गेलेला" कामगारवर्ग व भारतांत कारखान्यांच्या प्रसाराबरोबर निर्माण होत आलेला कामगारवर्ग यांत फार मोठा फरक आहे. आरंभीचीं साठसत्तर वर्षें तर हा फरक अधिकच मोठा होता.

पाश्चात्य पद्धतीच्या उद्योगधंद्यांचा आरंभ भारतांत एकोणिसाव्या शत-काच्या मध्यास झाला असला तरी त्यांची वाढ फारशी वेगानें झाली नाहीं. ब्रिटिश राज्यकर्त्यांचा त्यांना पाठिंबा नव्हता. ब्रिटनमधील कारखानदारांना त्यांच्या तयार मालासाठीं भारताची बाजारपेठ पाहिजे होती. येथें नवीन कारखाने स्थापन झाले तर ते आपल्याशीं स्पर्धा करतील अशी त्यांना भीति वाटत होती. म्हणून कांहीं थोड्या धंद्यांचाच प्रसार भारतांत झाला व तोही ब्रिटिश विरोधाशीं टक्कर घेऊन. कापड व ताग यांच्या गिरण्यांचा उल्लेख वर आलाच आहे. त्यां-शिवाय खाणी, चहा–कॉफी इत्यादींचे मळे यांचीहि थोडीफार वाढ झाली. एकोणिसाव्या शतकाच्या अखेरीस दगडी कोळशाचें व चहाचें वार्षिक उत्पादन अनुक्रमें चाळीस लाख टन व वीस कोटी पौंडांपर्यंत पोहोंचलें होतें. रेल्वेंचीही बरीच वाढ झाली होती. परंतु लोखंड-पोलाद व इतर धातू, यंत्रसामुग्री, रसायनें, कागद, साखर वगैरे धंद्यांची स्थापनाही म्हणण्यासारखी होऊं शकली नाहीं.

कामगारांची परिस्थिति

आरंभीं कारखान्यांत काम करणाऱ्या कामगारांची केवळ दुर्दशा होती. कामाचे तास रोज किती असावेत यावर कांहीं निर्बंध नव्हता. अल्पवयीन

* रॉयल कमिशन ऑन लेबर— अहवाल १९३०, पृ. ११–१२.

बालकांना कामावर ठेवण्यास कांहीं प्रतिबंध नव्हता. अपघातांमुळें होणारी दुखापत किंवा मृत्यु याबद्दल कांहीं नुकसान-भरपाई नव्हती. नोकरीची शाश्वती, पगाराची निश्चिती यांचा तर प्रश्नच दूर. अशी दुर्दशा असूनहि केवळ दारिद्र्य, दुष्काळ, उपासमार यांनीं त्रस्त होऊन खेड्यांतून लोक या कारखान्यांत काम करण्यासाठीं येत होते.

खेड्यांतून परागंदा होऊन कारखान्यांत पोट भरण्यासाठीं आलेल्या, सर्वस्वी नवीन व अपरिचित सामाजिक परिस्थितींत येऊन पडलेल्या व संधि मिळतांच आपल्या गांवीं, आपल्या घरीं परत जाण्याची आशा बाळगणाऱ्या या कामगारांना संघटना म्हणजे काय, ती कशी करावी व त्यापासून काय लाभ होऊं शकेल याची कांहींच कल्पना नव्हती यांत नवल नाहीं. ज्या वेळीं कष्ट किंवा अन्याय केवळ असह्य होईल त्या वेळीं नाइलाजानें एकत्र येऊन कांहींतरी धडपड करावी, अर्ज-विनंत्या कराव्या, वेळप्रसंगीं संपहि करावा, त्यानंतर पुन्हां पूर्वीच्या चाकोरींतून श्रम करीत दिवस घालवावेत असा प्रकार होता.

त्या काळच्या मालकवर्गालाहि कामगारांच्या गरजा, त्यांचे हक्क, सामाजिक न्याय इत्यादि कल्पना अगदींच अपरिचित होत्या. "देशांत उद्योगधंदे वाढविण्याच्या आपल्या धडपडींत कोणत्याहि माणुसकीच्या कल्पनांबद्दल भारतांतील मालकवर्ग किती संपूर्णपणें आंधळा होता हें १९०६ सालच्या मुंबई कारखानेविषयक कमिशनपुढें (बॉम्बे फॅक्टरीज कमिशन) आलेल्या पुराव्यांतील कित्येक भाग वाचतांच कळून येतें."*

या सुमारास ब्रिटनमधील व भारतांतील कारखानदार यांच्यामध्य एक विलक्षण संघर्ष चालू होता. 'भारतांतील मजुरांची परिस्थिति अत्यंत वाईट आहे व ती सुधारण्यासाठीं कायदे केले पाहिजेत; कामगारांना कांहीं किमान सवलती देणें मालकांना भाग पाडलें पाहिजे' अशी सतत व जोरदार मागणी ब्रिटिश कारखानदारांकडून केली जात होती. उलट भारतांतील कारखानदार म्हणत होते कीं 'येथील बाल्यावस्थेंतील उद्योगधंद्े मारून टाकावेत, ब्रिटनमधील कारखान्यांशीं स्पर्धा होण्याचा संभव टाळावा या स्वार्थी हेतूनें ब्रिटिश भांडवलदार भारतीय कामगारांबद्दल खोटाच कळवळा दाखवीत आहेत.' या दोन्ही भूमिकांत थोडेंफार तथ्य होतें. पण एक गोष्ट मात्र निश्चित. येथील कामगारांची परिस्थिति सुधारण्याचे पहिले अधिकृत प्रयत्न झाले ते इंग्लंडांतील दडपणामुळें, येथील कारखानदारांच्या उदारतेमुळें नव्हे. सन १८८८ मध्यें मँचेस्टरच्या व्यापारमंडळानें (चेम्बर ऑफ

* बी. शिवराव—" दि इंडस्ट्रियल वर्कर इन् इंडिया "–१९३९, पृ. २२.

कॉमर्स) असा ठराव केला कीं, भारतांत कामाचे तास फार असल्यामुळें येथील कापडगिरण्यांना निदान स्त्रिया व मुलें यांच्या कामाच्या बाबतींत तरी ब्रिटिश कारखानेविषयक कायदा (फॅक्टरीज ॲक्ट) लागूं करण्यांत यावा. त्यावर येथील मालकवर्गानें अशी ओरड केली, कीं ही मागणी भारतीय कामगारांच्याबद्दलच्या कळवळ्यामुळें नव्हे तर मँचेस्टरच्या स्वार्थासाठीं व असूये-मुळें करण्यांत आली आहे. त्या काळीं नवीनच पसरूं लागलेली राष्ट्रीय अस्मिता, स्वदेशीच्या कल्पना, राजकीय आकांक्षा या सर्वांचा फायदाहि ब्रिटिश कारखान-दारांविरुद्ध देशी कारखानदारांना मिळवितां आला.

भारतांतील कारखान्यांचे कायदे

भारतांत कारखान्यांसंबंधीं कायदा (फॅक्टरीज ॲक्ट) प्रथम सन १८८१ मध्यें झाला. त्यानंतर सन १८९१ मध्यें व पुन्हां सन १९११ मध्यें आधींच्या कायद्याच्या जागीं संपूर्णपणें नवीन कायदा अमलांत आणला गेला. सन १८८१ च्या कायद्यानुसार स्त्रिया व मुलें यांचे कामाचे तास रोजचे जास्तींत जास्त ११ व आठवड्याचे ६० ठरविले गेले. पुरुष कामगारांच्या बाबतींत १९११ पर्यंत कामाच्या तासांवर कोणतीहि मर्यादा कायद्यानें घातली गेली नव्हती. १९११ च्या कायद्यानें रोज जास्तींत जास्त १२ तासांची मर्यादा ठरविली गेली !

गेल्या शतकाच्या शेवटच्या १५ वर्षांत मुंबईत श्री. लोखंडे यांनीं किंवा देशांत इतरत्र इतर लोकांनीं कामगारांच्या गाऱ्हाण्यांना तोंड फोडण्याचे जे प्रयत्न केले त्यांची पार्श्वभूमी वरील प्रकारची होती. पहिल्या महायुद्धापर्यंत या पार्श्व-भूमींत म्हणण्यासारखा फरक पडला नाहीं. सन १९१४ मध्यें देशांतील कारखान्यांची एकूण संख्या सुमारें तीन हजारांपर्यंत व त्यांत काम करणाऱ्या कामगारांची संख्या सुमारें नऊ लाखांपर्यंत पोहोंचली होती. पण अजूनहि कामगारांच्या कायम स्वरूपाच्या संघटना स्थापन झाल्याचें दिसत नव्हतें. ज्यांना कामगार-संघ म्हणतां येईल अशा तीनचारच संस्था अस्तित्वांत आल्या. त्यांत रेल्वेंतील वरच्या श्रेणीच्या गोऱ्या व अँग्लोइंडियन नोकरांची ॲमल्गमेटेड सोसायटी ऑफ रेल्वे सर्व्हंट्स् ऑफ इंडिया अँड बर्मा (स्थापना १८९७), कलकत्त्याची प्रिंटर्स युनियन (स्थापना १९०५) व मुंबईची पोस्टल युनियन (१९०७) यांचा उल्लेख करावा लागेल. परंतु या संस्था फार दिवस जगूं शकल्या नाहींत व फारसें कार्यहि करूं शकल्या नाहींत.

पहिल्या महायुद्धानें देशांत पुष्कळच बदल घडवून आणले. उद्योगधंदे व कारखाने जोरानें वाढूं लागले. त्यांची वाढ होऊं देणें सरकारला युद्धजन्य परिस्थिती

मुळें भाग पडलें इतकेंच नव्हे तर त्यांच्या वाढीला उत्तेजन देण्याचें धोरण सरकारला स्वीकारावें लागलें. सन १९१६ मध्यें सरकारनें एक औद्योगिक कमिशन नेमलें व देशांतील उद्योगधंद्यांचा विकास व देशी भांडवलाचा जास्तींत जास्त उपयोग यासंबंधीं विचार करून सरकारला शिफारसी करण्याची कामगिरी या कमिशनवर सोंपविली.

उद्योगधंद्यांच्या वाढीबरोबरच कारखानदारांचा नफाही प्रचंड प्रमाणांत वाढला. किंमती भरमसाट वाढल्या पण कामगारांचें वेतन त्या मानानें वाढलें नाहीं. त्यामुळें युद्ध संपण्याच्या वेळीं कामगारांची परिस्थिति आणखीच खालावली होती व सर्वत्र असंतोष पसरला होता. देशांत राजकीय जागृती वेगानें पसरत होती, होमरूल चळवळ सर्वत्र पसरली होती व कामगारवर्गहि त्यांत ओढला जात होता, नवीन आशा-आकांक्षांशीं परिचित होत होता, सैन्यांत भरती होऊन युद्धांमध्यें गेलेले हजारों जवान परत मायदेशांत आले होते. स्वतंत्र देशांतील लोक, संस्था, चळवळी या त्यांनीं स्वतः पाहिल्या होत्या. त्यांची दृष्टि रुंदावली होती, आकांक्षा उंचावल्या होत्या.

आंतर-राष्ट्रीय श्रम-संघटना

युद्ध-समाप्तीच्या वेळची व त्यानंतरच्या कांहीं वर्षांतील ही परिस्थिति कामगार चळवळीच्या वाढीला अनुकूल होती. या अनुकूलतेंत मोठी भर घालणारी घटना त्याच सुमारास झाली. ती म्हणजे आंतरराष्ट्रीय श्रम-संघटनेची (इंटरनॅशनल लेबर ऑर्गनायझेशन) स्थापना. युद्धसमाप्तीनंतर व्हर्सायच्या तहानुसार राष्ट्रसंघ (लीग ऑफ नेशन्स) स्थापन करण्यांत आला व त्याच्या अनुषंगानें आंतरराष्ट्रीय श्रमसंघटनेचीहि स्थापना झाली. तिची मुख्य कचेरी राष्ट्रसंघाप्रमाणेंच जिनीव्हा येथें ठेवण्यांत आली. पुढें जगांतल्या इतर भागांत तिचीं विभागीय कार्यालयें स्थापन केलीं गेलीं. स्थापनेपासूनच्या गेल्या चाळीस-बेचाळीस वर्षांत या संघटनेनें कामगारांचे हक्क, जीवनमान, आरोग्य, शिक्षण इत्यादींत, थोडक्यांत म्हणजे कामगारांच्या कामाशीं व जीवनाशीं संबंध असलेल्या प्रत्येक विषयांत योग्यायोग्यतेचे मानदंड ठरवून देण्याच्या बाबतींत जी कामगिरी केली आहे ती केवळ अमोल आहे.

आंतरराष्ट्रीय श्रमसंघटना ही जगांतील वेगवेगळ्या देशांच्या सरकारांची मिळून बनलेली संघटना आहे. ती १९१९ सालीं स्थापन झाली. जगांतील सर्व देशांत सामाजिक न्यायाच्या स्थापनेसाठीं व वाढीसाठीं प्रयत्न करणें हें तिचें उद्दिष्ट आहे. यासाठीं ही संस्था कामगारांच्या सामाजिक परिस्थितीविषयीं व प्रश्नांविषयीं माहिती गोळा करते व तिचा प्रसारहि करते. त्याचप्रमाणें या

बाबतींत आंतरराष्ट्रीय मानकें ठरविणें व त्यांच्या वेगवेगळ्या देशांतील अंमलबजावणीवर देखरेख ठेवणें हीं कामेंहि या संस्थेमार्फत होतात. सामाजिक व आर्थिक विकासाच्या कार्यक्रमांत तांत्रिक मदत देण्याकडे व त्यासाठीं प्रत्यक्ष क्षेत्रांत कार्य करण्याकडे आंतरराष्ट्रीय श्रमसंघटनेनें पुष्कळ लक्ष दिलें आहे.

या संघटनेची प्रतिवर्षीं एक आंतरराष्ट्रीय श्रम-परिषद भरते व या संघटनेचे सर्वोच्च अधिकार या परिषदेकडे असतात. परिषदेंत प्रत्येक देशातर्फें सरकार, मालक व कामगार यांच्या प्रतिनिधींचें प्रतिनिधिमंडळ उपस्थित असतें. परंतु कोणत्याहि प्रश्नावर प्रत्येक प्रतिनिधि स्वतंत्रपणें मतदान करतो. अशाच त्रिपक्षीय पद्धतीनें बनविलेलें एक कार्यकारी मंडळहि असतें. संघटनेचें दैनंदिन काम आंतरराष्ट्रीय श्रम-कार्यालयातर्फें चालतें. या कार्यालयांत अनेक देशांतील व क्षेत्रांतील तज्ज्ञ काम करतात. अनेक महत्त्वाच्या प्रश्नांचा अभ्यास, प्रकाशनें इत्यादि या कार्यालयाच्या कामाचीं अनेक अंगें आहेत. कित्येक देशांत या कार्यालयाच्या शाखाहि आहेत.

भिन्नभिन्न प्रश्नांचा अभ्यास करून व आंगोपांग चर्चा करून आंतरराष्ट्रीय श्रम-परिषदेंत " संकेत " (कन्व्हेंशन) किंवा " शिफारसी " (रेकमेन्डेशन) या रूपानें आंतरराष्ट्रीय मानकें स्वीकारण्यांत येतात. हीं मानकें सर्व देशांवर आपोआप बंधनकारक होत नाहींत. तीं प्रत्येक देशाच्या विधानसभेपुढें ठेवावीं लागतात. त्यांनीं जर एकदा संकेत स्वीकारला तर सरकारला त्याची अंमलबजावणी करावी लागते.

• • •

२

★

पहिलीं पावलें

वाडिया यांचें कार्य

सन १९१८ च्या एप्रिल महिन्यांतील गोष्ट. मद्रास येथें डॉ. ॲनी बेझंट यांच्या सहकाऱ्यांच्या समूहांत श्री. बी. पी. वाडिया नांवाचे एक कार्यकर्ते होते. श्री. वाडिया यांचीं मतें जहाल समजलीं जात व डॉ. बेझंट यांच्या " न्यू इंडिया " या दैनिकाचे ते उप-संपादक होते. एके दिवशीं मद्रासच्या कापड-गिरण्यांतील कामगारांच्यामध्यें समाजकार्य करणारे कांहीं गृहस्थ श्री. वाडिया यांच्याकडे आले. गिरणी-कामगारांची संघटना करून त्यांच्या गाऱ्हाण्यांची दाद मागण्याच्या प्रयत्नांत त्यांनीं श्री. वाडिया यांचा सल्ला व मदत मागितली. गिरण्यांतील कामाची परिस्थिति अत्यंत निकृष्ट होती. दुपारच्या जेवणासाठीं कामगारांना पुरेसा वेळ मिळत नसे. सर्वांत महत्त्वाची गोष्ट म्हणजे गिरणींतील गोऱ्या अधिकाऱ्यांची कामगारांशीं वर्तणूक माणुसकीला सोडून असे. त्या काळांत गिरण्यांत दिवसांकाठीं १२ तास काम करावें लागे व दुपारीं जेवणासाठीं केवळ अर्धा तास सुटी मिळत असे.

मद्रास लेबर युनियन

श्री. वाडिया यांनीं मोठ्या उत्साहानें या प्रश्नांत लक्ष घातलें. ते स्वतः गिरण्यांच्या दरवाज्यांवर गेले, कामगारांच्या सभा घेतल्या. तो महिना संपण्यापूर्वीच कामगारांची संघटना स्थापन करण्याची पूर्वतयारी पुरी झाली. " मद्रास लेबर युनियन " या भारतांतील पहिल्या कामगार-संघाची स्थापना झाली. सभासदांसाठीं मासिक एक आणा वर्गणी ठरविण्यांत आली.

या संघामार्फत कामगारांशीं दुर्वर्तन करणाऱ्या गोऱ्या अधिकाऱ्यावर खटले भरण्यांत आले. कांहीं अधिकाऱ्यांना छोट्यामोठ्या शिक्षा सुनावण्यांत आल्या. कित्येकांनीं माफी मागितली. कामगारांच्या स्वत्वाशीं निगडित असलेल्या या महत्त्वाच्या प्रश्नांत कामगारांची सरशी झाली. जेवणाची सुटीहि अर्ध्या तासाऐवजीं चाळीस मिनिटांची करून घेण्यांत नवीन संघटनेला यश मिळालें. हा अनुभव कामगारांना अगदीं नवीन होता, आपल्या सामर्थ्याची व हक्कांची जाणीव करून देणारा होता. मद्रास लेबर युनियनचा लौकिक तात्काळ सर्वत्र पसरला. इतर धंद्यांतील कामगार, रिक्षावाले, ट्राम चालविणारे, अनेक प्रकारचे कामगार मोठ्या संख्येनें युनियनचे सभासद होऊं लागले.

मद्रास लेबर युनियननें कामगारांच्या पगारवाढीचा प्रश्नहि हातीं घेतला. स्वस्त धान्याचें दुकान, पुस्तकालय इत्यादि कामगारकल्याणाचीं कामेंहि सुरू केलीं. पगारवाढीसाठीं संप झाला व त्याला उत्तर म्हणून मालकांनीं टाळेबंदी केली. त्याबरोबरच त्यांनीं श्री. वाडिया व त्यांचे सहकारी यांच्यावर कामगारांस चिथावणी देण्याच्या आरोपाखालीं नुकसानभरपाईचा खटला केला. खटल्याचा निकाल युनियनच्या विरुद्ध लागला व कामगारांनीं संघटितपणें आपल्या हितसंबंधांचें रक्षण करण्यासाठीं केलेला प्रयत्न बेकायदेशीर ठरविला गेला.

कामगार-चळवळीच्या इतिहासांत हा प्रकार कांहीं नवलाईचा नव्हता. इंग्लंडमध्येंहि कामगार-संघटना वाढूं लागल्याबरोबर मालकांनीं त्यांच्यावर बेकायदेशीरपणाचा आरोप केला होता. “ व्यापारधंद्यावर बंधन घालण्याच्या हेतूनें केलेले कट ” असा कामगारसंघावर शिक्का मारण्यांत आला. अठराव्या शतकाच्या उत्तरार्धांत अशा अनेक प्रकरणांत न्यायालयें व ब्रिटिश पार्लमेंट यांच्या मदतीनें मालकांनीं कामगारसंघच बेकायदेशीर ठरवून घेतले होते. पुढें त्या शतकाच्या अखेरीस पार्लमेंटनें एक खास कायदा करून कामगारांना कोणत्याहि मागणीसाठीं एकत्र येण्यास बंदी केली. या कायद्याचा भंग केल्याबद्दल शेंकडों कामगारांना दीर्घ मुदतीच्या शिक्षा ठोठावण्यांत आल्या होत्या. जवळजवळ ७०-८० वर्षें अशा विरोधी कायद्याला तोंड देऊनहि इंग्लंडमधील कामगारांनीं आपल्या संघटना वाढविल्या, शक्तिशाली केल्या. अमेरिकेंतहि कामगारांनीं आपल्या हक्कांसाठीं व मागण्यांसाठीं केलेले लढे न्यायालयांच्या व पोलिसांच्या मदतीनें, गुंडांकरवीं पाशवी शक्तीनें चिरडून टाकण्याचे प्रयत्न २५-३० वर्षांपूर्वीपर्यंत होत होते. भारतांतील पहिल्या कामगारसंघाचा पगारवाढीचा लढा बेकायदेशीर ठरणें हें या परंपरेला अनुसरूनच होतें. फरक एवढाच कीं, इंग्लंडमधील कामगारांच्या संघटना-स्वातंत्र्यावरील सर्व कायदेशीर बंधनें उठविलीं गेल्यानंतर जवळजवळ अर्धशतकानंतर भारतांत वरील घटना घडली.

सुदैवाची गोष्ट अशी कीं, आपला संघटनेचा अधिकार कायद्यानें मान्य करवून घेण्यासाठीं भारतीय कामगारांना इंग्लंडमधील कामगारांइतके दीर्घकाल कष्ट व झगडे करावे लागले नाहींत. मद्रास लेबर युनियनविरुद्ध न्यायालयानें दिलेला निर्णय तत्काळ ब्रिटिश मजूर पक्षानें तेथील भारत-मंत्र्याच्या निदर्शनास आणला. भारताच्या मध्यवर्ती कायदेमंडळांतहि कामगारांच्या संघटना-स्वातंत्र्या-संबंधीं एक ठराव सन १९२१ मध्यें मंजूर झाला. आणखी पांच वर्षांनीं, सन १९२६ मध्यें कामगार संघ कायदा (इंडियन ट्रेड युनियन्स ॲक्ट) झाला. मध्यंतरीच्या पांच वर्षांतहि जरी कायद्यानें संघटनेचा हक्क मान्य झाला नव्हता तरी ठिकठिकाणच्या कामगारांनीं आपल्या संघटना बनविण्याचे प्रयत्न चालूच ठेवले. केवळ कायद्याच्या बळावर या प्रयत्नांत अडथळा आणण्याचे प्रकार फारसे झालेले दिसत नाहींत.

मद्रास लेबर युनियनच्या पाठोपाठ देशांत इतर ठिकाणींहि कामगारसंघ स्थापन होऊं लागले. मुंबई व कलकत्ता येथें जहाजांवरील खलाशी संघटित झाले. मद्रास येथें रेल्वे कामगारांचा संघ स्थापन झाला. त्या आरंभींच्या काळांत स्थापन झालेल्या संघटनांपैकीं कांहीं आजतागायत काम करीत आहेत. त्यांत अहमदाबादची मजूर महाजन (टेक्स्टाइल लेबर ॲसोशिएशन) व मुंबईची बी. बी. सी. आय्. (आतांची वेस्टर्न) रेल्वेच्या कामगारांची युनियन यांचा प्रामुख्यानें उल्लेख करावा लागेल.

अखिल भारतीय ट्रेड युनियन कॉंग्रेस

कामगार-संघांच्या वाढीबरोबरच त्यांची देशव्यापी मध्यवर्ती संघटना स्थापण्याचें पाऊलहि अगदीं लवकरच टाकलें गेलें. आंतरराष्ट्रीय श्रम-संघटनेच्या नियमांनुसार तिच्या परिषदांत व इतर कामकाजांत भाग घेण्यासाठीं प्रत्येक देशांतील कामगारांचे प्रतिनिधि त्या त्या देशांतील सरकारनें मध्यवर्ती प्रातिनिधिक कामगार-संघटनेच्या शिफारसीवरून नेमावयाचे होते. मध्यवर्ती संघटना स्थापण्या-साठीं ही मोठीच प्रेरणा होती. सन १९२० मध्यें ऑक्टोबर महिन्यांत मुंबई येथें प्रसिद्ध राष्ट्रीय नेते लाला लजपतराय यांच्या अध्यक्षतेखालीं कामगार-संघांची एक प्रातिनिधिक परिषद होऊन त्यांत अखिल भारतीय ट्रेड युनियन कॉंग्रेसची रीतसर स्थापना झाली. या उपक्रमांत एकूण १०७ कामगार-संघ सामील होते. त्यांपैकीं ६४ संघांची मिळून एकूण सभासदसंख्या १,४०,८५४ एवढी होती. बाकीच्या ४३ संघांची सभासद-संख्या उपलब्ध नाहीं.

या काळांतील कामगार-चळवळीसंबंधीं निश्चित आंकडेवारी मिळूं शकत नाहीं. त्याबद्दल करण्यांत आलेले अंदाज भिन्नभिन्न आहेत आंतरराष्ट्रीय श्रम-संघटनेच्या अंदाजानुसार सन १९२१ मध्यें भारतांतील संघटित कामगारांची एकूण संख्या दीड ते दोन लक्ष होती. उलट डॉ. आर. के. दास यांनीं आपल्या ग्रंथांत असें अनुमान केलें आहे कीं, त्या वर्षी देशांत ७७ कामगार-संघ असून त्यांची सभासदसंख्या सुमारें दहा लक्ष असावी. उपलब्ध आंकडेवारीची शहानिशा करून डॉ. पुणेकर यांनीं असें मत प्रकट केलें आहे कीं, सन १९२० मध्यें एकूण सुमारें १२५ कामगार-संघ अस्तित्वांत होते व त्यांत एकूण सुमारें अडीच लाख कामगार संघटित झालेले होते. * एकंदरींत डॉ. दास यांच्या अनुमानांतील आंकडे पुष्कळच फुगवलेले असावेत असें दिसतें.

कामगार-संघांचा सर्वत्र प्रसार होत असला तरी त्यांची बांधणी फारशी सुदृढ होती असें म्हणतां येत नाहीं. संघटनेचें तंत्र, कामगारांतील जागृति सर्वच त्या काळीं बाल्यावस्थेंत होतें. बहुतेक वेळीं एखाद्या गाऱ्हाण्याची दाद मागण्या-साठीं कामगार संप करीत, संप चालविण्यासाठीं वर्गणी करून निधि गोळा केला जाई, समिति बनविण्यांत येई. मार्गदर्शन करण्यासाठीं, पाठिंबा व मदत मिळविण्यासाठीं अनुभवी समजल्या जाणाऱ्या कोणातरी कामगारनेत्याला किंवा राजकीय नेत्याला पाचारण करण्यांत येई व संपसमितींतून अशा प्रकारें युनियन जन्माला येई. अशा प्रसंगोपात्त जन्म पावलेल्या कामगारसंघांत अपमृत्यूचें प्रमाणही मोठें असणें अपरिहार्य होतें. कित्येक संघ संप संपल्यानंतर लवकरच नामशेष होऊन जात. कित्येकांची घटना, नियम यांबद्दल कोणालाच कांहीं माहिती नसे.

अशाहि अवस्थेंतून चळवळ वाढतच गेली. संघटितपणें केल्या गेलेल्या लढ्यांचें प्रमाणहि वाढत होतें. सन १९२४ मध्यें अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसनें देशांतील कामगार-संघांबद्दल आंकडेवारी व माहिती जमा करण्याचें काम हातीं घेतलें व पुढील वर्षी त्या आधारें एक माहितीपुस्तक प्रसिद्ध केलें. त्याप्रमाणें एकूण १६७ कामगार संघांची नोंद आढळते व त्यांची एकूण सभासदसंख्या २,२३,३३७ अशी दिली आहे. कांहीं संघांनीं आपले आंकडे दिले नसल्याची शक्यता असल्यामुळें सभासदसंख्येचा वरील आंकडा कांहींसा कमी भरला असणें शक्य आहे. याच मुदतींतील औद्योगिक झगड्यांचे खालील आंकडेहि उद्‌बोधक आहेत.

* डॉ. एस्. डी. पुणेकर– "ट्रेड युनिआनिझम् इन् इंडिया"—१९४९, पृ ७८.

वर्ष	संप व टाळे-बंद्यांची संख्या	त्यांतील कामगारांची संख्या	एकूण फुकट गेलेले कामगार-दिवस
१९२१	३९६	६,००,३५१	६९,८४,४२६
१९२२	२७८	४,३५,४३४	३९,७२,७२७
१९२३	२१३	३,०१,०४४	५०,५१,७९४
१९२४	१३३	३,१२,४६२	८७,३०,९१८
१९२५	१३४	२,७०,४२३	१,२५,७८,१२९

आरंभींच्या वर्षांतील कामगार-संघांचा विस्तार मुख्यतः मुंबई, बंगाल व मद्रास या प्रांतांत व कापड-धंदा, वहातूक व सरकारी नोकर या क्षेत्रांत झाला. यावरून हें दिसून येतें कीं, औद्योगिक वाढ व शिक्षण यांचा कामगार-संघटनेच्या वाढीशीं अत्यंत निकटचा संबंध असतो.

कामगारांचे संप

या काळांत झालेले कांहीं संप उल्लेखनीय आहेत. सन १९१९ मध्यें मुंबईत एक लक्ष गिरणी-कामगारांनीं संप करून वाढत्या महागाईला तोंड देण्यासाठीं पगारवाढ मिळविली. पुढील वर्षीं पुन्हां तेथेंच दहा तासांच्या दिवसाच्या मागणीसाठीं दोन लक्ष कामगारांचा संप झाला व तोहि यशस्वी झाला. जमालपूरच्या रेल्वे-कामगारांचा संप, कानपूर, मद्रास, अहमदाबाद, सोलापूर येथील गिरणी-कामगारांचे संप व मुंबईतील रेल्वे कामगारांचा संप हे सन १९२० चे प्रमुख कामगार—मालक लढे होत. सन १९२४ व १९२५ मध्यें मुंबईत गिरणी-कामगारांचे आणखी दोन संप झाले. मँचेस्टरच्या गिरणी-मालकांच्या दडपणामुळें भारत सरकारनें देशी गिरण्यांच्या उत्पादनावर जकात बसविली. तिला शह म्हणून मुंबईच्या गिरणी-मालकांनीं कामगारांवर वीस टक्के पगारकाट लादली. त्याविरुद्ध १९२५ चा संप होता. संपामुळें जकात रद्द झाली व मालकांनीं पगार काटहि रद्द केली. त्याच सुमारास गोरखपूर व खड्गपूर येथें रेल्वे कामगारांचेहि मोठे संप झाले.

त्या काळीं देशांत स्वातंत्र्यलढा जोरांत होता. राष्ट्रीय काँग्रेसच्या नेत्यांची दृष्टीहि कामगारवर्गाकडे जाण्यास फार वेळ लागला नाहीं. कामगार-संघटनेच्या क्षेत्रांत पदार्पण करतांनाच स्वतः श्री. बी. पी. वाडिया यांनीं खालील विचार प्रकट केले होते—

" कामगार-चळवळ हा राष्ट्रीय चळवळीचा एक सलग भाग आहे ही गोष्ट समजून घेणें अत्यंत आवश्यक आहे. जर देशांतील कामगारवर्गाला संघटित होण्याची व आपले अधिकार प्रस्थापित करून घेण्याची संधि दिली गेली नाहीं, तर राष्ट्रीय चळवळ लोकशाहीच्या रास्त मार्गानें पुढें जाऊं शकणार नाहीं. शेत-मजूर, मळ्यांतील कामगार, खाण-कामगार, कारखान्यांतील कामगार वगैरे सर्व वर्गांच्या कामगारांच्या बाबतींत असें घडलें नाहीं, तर प्रत्यक्षांत मॉंटेग्यू सुधारणांमुळेंहि परकी नोकरशाहीकडून देशी नोकरशाहीकडे सत्तेचें हस्तांतर होण्यापलीकडे कांहीं होणार नाहीं. असें हस्तांतर म्हणजे कांहीं लोकशाही नव्हे. "

गांधीजींचें मार्गदर्शन

परंतु केवळ एवढ्या राजकीय हेतूनेंच राष्ट्रीय चळवळीनें कामगार-चळवळीकडे लक्ष दिलें असें मात्र नाहीं. सन १९१९ मध्यें अमृतसर येथें भरलेल्या राष्ट्रीय कॉंग्रेसच्या पस्तिसाव्या अधिवेशनांत एका ठरावान्वयें सर्व प्रांतीय शाखांना व इतर संबंधित संस्थांना असा आदेश देण्यांत आला होता कीं, त्यांनीं " कामगारवर्गाची सामाजिक, आर्थिक व राजकीय परिस्थिति सुधारण्यासाठीं, त्यांना योग्य जीवनमान मिळवून देण्यासाठीं व देशाच्या राजकारणात त्यांना योग्य तें स्थान प्राप्त व्हावें यासाठीं देशभर सर्वत्र कामगार-संघ स्थापन करण्यांत पुढाकार घ्यावा. " सन १९२० मध्यें अहमदाबादच्या एका मालक—कामगार झगड्यांत स्वतः महात्मा गांधींनीं लक्ष घातलें व त्यांतूनच ' मजूर महाजन ' या प्रसिद्ध कामगार-संघाचा जन्म झाला. त्याच वर्षी राष्ट्रीय कॉंग्रेसनें नागपूर अधिवेशनांत कामगार-संघटनेच्या कार्याला चालना देण्यासाठीं पुन्हां एक ठराव पास केला. त्या ठरावानुसार हें कार्य लाला लजपतराय, देशबन्धु चित्तरंजन दास व श्रीमती अनसूयाबेन साराभाई यांच्या एका समितीवर सोंपविण्यांत आलें. दोन वर्षांनंतर कॉंग्रेसच्या गया अधिवेशनांत अ. भा. ट्रेड युनियन कॉंग्रेसच्या कार्याची प्रशंसा करण्यांत आली व त्या कार्यांत सहाय्य करण्यासाठीं सहा प्रमुख नेत्यांची एक विशेष समिति नियुक्त केली गेली. अशा प्रकारें राष्ट्रीय कॉंग्रेसची प्रतिष्ठा व तिच्या नेत्यांची लोकप्रियता कामगार-संघटनेच्या कार्याच्या पाठीशीं उभी राहिली. हा पाठिंबा नसता तर आरंभींच्या कांहीं वर्षांत कामगार-चळवळ एवढ्या वेगानें वाढली असती कीं नाहीं याची शंका आहे. राजकीय चळवळ व कामगार-चळवळ यांची जी निकटता या उपक्रमांत निर्माण झाली, तिचे बरे-वाईट परिणाम आजतागायत कामगार-चळवळीवर दिसून येतात.

अर्थात् आरंभींच्या या काळांत सर्वच गोष्टी कामगार-संघटनेच्या वाढीला

अनुकूल होत्या, अडचणी कांहींच नव्हत्या असें समजणें मात्र चुकीचें होईल. आपल्या कामगारांनीं संघटित व्हावें हें मालकवर्गाला स्वाभाविकपणेंच नको होतें. कामगार-कार्यकर्त्यांना कामावरून काढून टाकणें, त्यांना इतरत्र नोकरी न मिळेल असे प्रयत्न करणें, या गोष्टी सरसहा होत असत. गुंडांकडून कामगार-नेत्यांवर हल्ले करविण्याचे प्रकारहि अधूनमधून होत. राजकीय दडपशाहीची झळहि कामगार-संघांना सोसावी लागत असे. सन १९२१–२२ या वर्षांत जगभर आर्थिक मंदीची जी लाट पसरली तिचाहि कामगारवर्गांवर व त्यांच्या संघटनांवर अनिष्ट परिणाम होणें अपरिहार्य होतें.

ना. म. जोशी यांचें कार्य

सन १९१९ मध्यें भारत सरकारनें मध्यवर्ती विधिमंडळांत श्री. ना. म. जोशी यांची कामगारांचे प्रवक्ते म्हणून नेमणूक केली. त्यानंतरचीं तीस वर्षें सतत श्री. जोशी यांनीं कामगार-संघटनेच्या क्षेत्रांत जें प्रभावी कार्य केलें, विधिमंडळांत, आंतरराष्ट्रीय श्रम-संघटनेंत व अन्यत्र कामगारांच्या गाऱ्हाण्यांची दाद मागण्यांत जी कुशलता व कळकळ दाखविली, त्यावरून १९१९ सालीं सरकारनें केलेली निवड सर्वस्वीं योग्य होती असेंच म्हणावें लागेल. रॉयल कमिशन ऑन लेबर व गोलमेज परिषद यांतहि श्री. जोशी यांनीं कामगारांचे प्रवक्ते म्हणून अमोल कामगिरी केली. आंतरराष्ट्रीय श्रम-संघटनेंत तर कित्येक वर्षें त्यांनीं भारतीय कामगारांचें प्रतिनिधित्व केलें. येथील कामगारांचे प्रवक्ते म्हणून देशांत व परदेशांतहि जेवढी सर्वमान्यता श्री. जोशी यांस लाभली तेवढी इतर कोणत्याहि व्यक्तीला लाभलेली नाहीं.

साम्यवादी विचारप्रवाह

सन १९१७ मध्यें रशियांत राज्यक्रांती होऊन तेथील कम्युनिस्ट पक्षानें सत्ता आपल्या हातीं घेतली. या घटनेकडे भारतांतील राजकीय कार्यकर्त्यांचें लक्ष गेल्याशिवाय राहिलें नाहीं. येथील नेत्यांना रशियन क्रांतीबद्दल सहानुभूति वाटत होती व ती क्रांति चिरडून टाकण्यासाठीं इतर युरोपियन राष्ट्रांनीं जे प्रयत्न केले त्याबद्दल भारतांत तीव्र नापसंती होती. क्रांतीनंतर रशियांतील कम्युनिस्ट राज्यकर्त्यांनीं जगांत इतरत्रहि आपले विचार व प्रभाव पसरविण्याचा पद्धतशीर प्रयत्न सुरू केला. या प्रयत्नांत व योजनांत कामगार-चळवळीला अत्यंत महत्त्वाचें स्थान असणें अपरिहार्य होतें.

साम्यवादी साहित्याचा व विचारांचा प्रवेश भारतांत सन १९२१ पासूनच झाला. कामगार-चळवळीशींहि त्याच वर्षीं साम्यवाद्यांनीं संधान बांधलें. झरिया येथें अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसचें दुसरें अधिवेशन भरलें होतें. त्यासाठीं लाल आंतरराष्ट्रीय कामगार-संघानें (रेड इंटरनॅशनल ऑफ लेबर युनियन्स) जो संदेश पाठविला त्यांत "श्रमिक एकतेच्या जागतिक चळवळीं"त सामील होण्याबद्दल स्पष्ट आवाहन केलें गेलें होतें. जहाल वृत्तीच्या कित्येक सुशिक्षित तरुणांच्या मनावर साम्यवादी साहित्याचा व विचारांचा परिणाम झाला होता. मुंबईत श्री. श्री. अ. डांगे, कलकत्त्यांत श्री. मुझफ्फर अहमद आदींनीं आपआपल्याभोंवतीं साम्यवादी विचारांच्या तरुणांचे गट बांधण्यास आरंभ केला.

कानपूर कम्युनिस्ट खटला

हे प्रयत्न सरकारच्या नजरेस येण्यालाहि फार वेळ लागला नाहीं. सन १९२४ मध्यें साम्यवादी विचारांच्या चारपांच प्रमुख कार्यकर्त्यांवर राजकीय कट केल्याच्या आरोपाखालीं खटला भरण्यांत आला. हा खटला कानपूर कम्युनिस्ट कट खटला म्हणून प्रसिद्ध आहे. आरोपींना तुरुंगवासाची शिक्षा ठोठावण्यांत आली. पण तेवढ्यानें साम्यवादी संघटनेचा विस्तार थांबला नाहीं. परदेशांत साम्यवादाची दीक्षा घेतलेले कित्येक तरुण भारतांत परत आले. कित्येक विदेशी कार्यकर्त्यांची साम्यवादाचा प्रचार करण्यासाठीं भारतांत खास रवानगी करण्यांत आली. या कार्यासाठीं या ना त्या मार्गांनीं आर्थिक मदतहि मोठ्या प्रमाणावर परदेशांतून भारतांत येत होती. पुढेंहि सरकारनें मीरत कट खटल्याच्या उपायानें साम्यवादी चळवळ मोडून काढण्याचा प्रयत्न केला. पण लोकमत आधींच एवढें सरकारविरोधी बनलें होतें कीं, सरकारी दडपशाहीमुळें साम्यवाद्यांना उलट जनतेची सहानुभूति मिळत गेली व आपल्या विचारांचा राजरोस प्रचार करण्याची संधीहि मिळाली.

साम्यवाद्यांनीं सन १९२३ पासूनच भारतांतील कामगार-संघटनेच्या क्षेत्रांत प्रवेश केला. शक्य तेथें शक्य तेवढे कामगार-संघ आपल्या वर्चस्वासाठीं आणण्याचा प्रथमपासून त्यांचा पद्धतशीर प्रयत्न होता. त्यांच्या नेटाच्या कार्यामुळें हा प्रयत्न पुष्कळ अंशीं यशस्वीहि होत असे. या कार्यांत सुसूत्रपणा आणण्यासाठीं साम्यवाद्यांनीं ठिकठिकाणीं "किसान-कामगार पक्ष" या नांवानें नवीन संस्था स्थापन केल्या. पुढील तीनचार वर्षांत मुंबईत व इतरत्र कामगार-संघांमध्यें साम्यवादी प्रभाव पुष्कळच वाढला.

साम्यवादी आणि अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेस

अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसमध्येंहि आपलें अस्तित्व प्रकट करण्यास साम्यवाद्यांनीं सुरवात केली. याचा परिणाम मात्र असा झाला कीं, त्या संघटनेंतील वेगवेगळ्या विचारांच्या लोकांत व त्यांच्या कार्यपद्धतींत अधिकाधिक विरोध दिसून येऊं लागला. भारतीय कामगार चळवळ ही जागतिक साम्यवादी कामगार-चळवळीशीं संलग्न असावी असा साम्यवादांचा आग्रह होता व तसे जोराचे प्रयत्नहि त्यांनीं चालविले होते. कामगार-चळवळ म्हणजे राजकीय क्रांतीचें प्रभावी साधन, कामगार-संघ म्हणजे साम्यवादाच्या पाठशाळा हा त्यांचा मूलभूत दृष्टिकोन होता. त्यामुळें देशांत उपस्थित होणाऱ्या प्रत्येक राजकीय प्रश्नामध्यें अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसनें जहाल भूमिकेवरून पुढाकार घ्यावा असा साम्यवाद्यांचा अट्टाहास असे. उलट जोशी, गिरी, शिवराव आदि नेत्यांना असें वाटत असे कीं, कामगार-संघ हे मुख्यतः कामगारांच्या प्रश्नांकडे लक्ष ठेवूनच चालविले जावेत. कामगार-चळवळ ही राजकीय चळवळीचें केवळ एक अंग बनविली जाऊं नये. आंतरराष्ट्रीय क्षेत्रांत साम्यवादी संघटनेशीं संबंध ठेवण्यासहि या मंडळीचा तीव्र विरोध होता. ही मंडळी साधारणपणें 'मवाळ' किंवा 'नेमस्त' म्हणून ओळखली जात. राष्ट्रीय काँग्रेसचे जे नेते कामगार-चळवळींत भाग घेत होते ते त्यांच्या सरकारविरोधी भूमिकेमुळें बहुतेक प्रसंगीं जहाल दृष्टिकोनाकडेच झुकत असत. त्यामुळें राष्ट्रवादी गटाचा पाठिंबा साम्यवादी गटाला मिळून अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसमध्यें नेमस्त गट एकाकी बाजूला पडत असे. अशा परिस्थितींत अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसवर संपूर्ण वर्चस्व स्थापन करण्याचें आपलें उद्दिष्ट आवाक्यांत आलें आहे असें साम्यवादी गटाला वाटलें असणें स्वाभाविक होतें.

सन १९२८ मध्यें भरलेल्या अधिवेशनाच्या वेळीं अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेस "काबीज" करण्याचा साम्यवाद्यांनीं पहिला प्रयत्न केला. अध्यक्षपदासाठीं पंडित जवाहरलाल नेहरूंचें नांव सुचविण्यांत आलें होतें. त्याविरुद्ध साम्यवाद्यांनीं आपला उमेदवार उभा केला. त्याचा पराभव झाला तरी त्याला मतें चांगलीं मिळालीं. अधिवेशनांतील ठराव वगैरेहि साम्यवाद्यांच्या धोरणाशीं मिळतेजुळतेच होते. 'या वेळीं फसलों तरी पुढील वेळीं अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेस अवश्य काबीज करूं' अशा विश्वासांत साम्यवादी कार्यकर्ते आपआपल्या कार्यक्षेत्रांत परत गेले.

दीर्घकालीन संप

तें वर्ष औद्योगिक संबंधाच्या दृष्टीनें अत्यंत धामधुमीचें गेलें. साम्यवाद्यांच्या नेतृत्वाखालीं ठिकठिकाणीं मोठमोठे संप झाले. एका वर्षांत औद्योगिक

कलहामुळें सुमारें तीन कोटी साडे तेरा लक्ष कामगार-दिवस (मॅन डेज) फुकट गेले. त्यापूर्वी किंवा त्यानंतरहि आजतागायत हा आंकडा इतका वर कधींच गेला नाहीं. त्या वर्षीच्या संपांत मुंबईंतील गिरणीकामगारांच्या संपाचा विशेष उल्लेख केला पाहिजे. हा संप एप्रिलपासून ऑक्टोबरपर्यंत सहा महिन्यांहून अधिक काळ चालला होता. त्याचें नेतृत्व सर्वस्वीं साम्यवाद्यांच्या हातीं होतें. कामाचें प्रमाण ठरवून देण्याची (स्टँडर्डायझेशन) योजना गिरणीमालक अमलांत आणूं पहात होते. ती योजना हाणून पाडण्यासाठीं हा संप झाला. कारण त्या योजनेमुळें कामगारांवरील कामाचा बोजा खूप वाढेल व पुष्कळ कामगार बेकार होतील अशी साधार भीति होती. संपाच्या आरंभीं श्री. जोशी, बखले प्रभृति नेमस्त नेत्यांनीं देऊं केलेलें सहकार्य साम्यवाद्यांनीं स्वीकारलें, पण पुढें हें सहकार्य टिकूं शकलें नाहीं. उलट साम्यवाद्यांनीं नेमस्त पुढाऱ्यांचा धिःकार करण्याला सुरुवात केली.

हा संप म्हणजे एक विलक्षण घटना होती. इतका दीर्घकाळपर्यंत कामगारांतील एकी व निर्धार टिकून राहिला. संपाच्या वार्ता जगभर सर्वत्र पसरल्या. संपवाल्या कामगारांना मदत देण्यासाठीं थोडाफार निधी गोळा करण्याचेहि प्रयत्न झाले. परंतु कामगारांची प्रचंड संख्या व संपाची दीर्घ मुदत यांच्या मानानें निधि अगदींच तुटपुंजा पडला. त्यांतून कामगारांना कांहींहि आर्थिक मदत देणें शक्य नव्हतें. अशा परिस्थितींत एवढ्या कामगारांनीं सहा महिन्यांहून अधिक काळपर्यंत इतक्या खंबीरपणें टिकाव धरला हें एक आश्चर्य होतें. एकंदरींत कोणत्याहि प्रकारच्या बाह्य मदतीवांचून कित्येक आठवडे वा महिनेसुद्धां संपावर राहण्याची भारतीय कामगारांची शक्ति ही अभ्यासकांच्या आश्चर्याचा व कौतुकाचा विषय झाली आहे.

फॉसेट कमिशन

शेवटीं ऑक्टोबर १९२८ मध्यें भारत सरकारनें गिरणी मालकांच्या योजनेची तपासणी करण्यासाठीं व त्या योजनेमुळें कामगारांचें नुकसान न व्हावें यासाठीं काय केलें पाहिजे तें ठरविण्यासाठीं एक कमिशन नेमलें. तें फॉसेट कमिशन म्हणून प्रसिद्ध आहे. कमिशनची नेमणूक झाल्यानंतर संप मागें घेण्यांत आला. संपामुळें तात्काळ किंवा प्रत्यक्ष लाभ कांहीं झाला नाहीं, तरी त्यांत कामगारांचा नैतिक विजय झाला. संपाच्या वेळीं स्थापन करण्यांत आलेल्या संप समितीचें रूपांतर गिरणी कामगार युनियन या कामगार-संघांत करण्यांत आलें. कांहीं आठवड्यांतच या संघटनेची सभासदसंख्या सत्तर हजारांवर गेली.

या संपांतील नैतिक विजयामुळें साम्यवादी गटाची प्रतिष्ठा फारच वाढली. त्यांचा प्रभाव रेल्वे, गोद्या, नगरपालिका इत्यादि भिन्नभिन्न क्षेत्रांतील कामगारांत पसरूं लागला. ठिकठिकाणीं नेमस्त गटाच्या नेतृत्वाखालील कामगार-संघ साम्य-वाद्यांनीं काबीज केले.

साम्यवाद्यांनीं हें लढाऊ धोरण सन १९२९ मध्येंहि चालूं ठेवलें. परंतु त्या वर्षांत परिस्थिति त्यांना पुरेशी अनुकुल नव्हती. त्यांचे ज्येष्ठ व अनुभवी पुढारी मीरत कट खटल्यांत गोंवले जाऊन तुरुंगांत होते. नवीन कार्यकर्त्यांत उत्साह व कडवेपणा होता पण अनुभव नव्हता. जागतिक आर्थिक मंदीची झळहि देशांतील उद्योगधंद्यांना लागण्यास आरंभ झाला होता. अशा परिस्थितींत त्यांनीं त्या वर्षीं पुन्हां मुंबईतील गिरणीकामगारांना संपावर नेले. फॉसेट कमिशनच्या शिफारशींमुळें कामगारांचें समाधान झालें नव्हतें, कारण त्यामुळें कामवाढ टळली नाहीं. परंतु मागील वर्षीच्या दीर्घ लढ्यामुळें कामगार थकलेले होते. जागतिक मंदीमुळें गिरण्या कांहीं काळ बंद राहिल्या तर मालकांना हवेंच होतें. त्यामुळें १९२९ सालचा संप फार टिकूं शकला नाहीं. संपाच्या अपयशामुळें साठसत्तर हजार सभासद असलेली गिरणी कामगार युनियनहि खचली. इतर संघटनांवरहि या अपयशाचा अनिष्ट परिणाम झाला. मुंबईप्रमाणें इतरत्रहि या वर्षीच्या लढाऊ धोरणाचा परिणाम कामगार-संघटनांची शक्ति खची होण्यांत झाला.

नागपूर येथील अधिवेशन

साम्यवादी कार्यकर्ते त्यांच्या आंतरराष्ट्रीय अधिकाऱ्यांच्या आदेशांनीं बांधलेले होते. त्यानुसार कॉँग्रेसच्या राष्ट्रीय स्वातंत्र्याच्या आंदोलनाला व त्यांतील मध्यमवर्गीय (पेटी बूर्ज्वा) नेतृत्वाला विरोध करणें, त्याचें " प्रतिक्रियावादी " स्वरूप जनतेपुढें उघडें करून दाखविणें हें आपलें ऐतिहासिक कर्तव्य आहे असें ते मानत होते. अ. भा. ट्रे. यु. कॉँग्रेसचें दहावें अधिवेशन पंडित जवाहरलाल नेहरूंच्या अध्यक्षतेखालीं सन १९२९ मध्यें नागपूर येथें भरलें. तेव्हां ती संघटना काबीज करण्याचा व प्रतिक्रांतिवादी मध्यमवर्गीय मवाळ नेतृत्वाचें स्वरूप उघडें करून दाखविण्याचा चंग बांधून साम्यवादी तेथें गेले होते.

हें अधिवेशन खूप खडाजंगीचें झालें. या वेळीं विरोधी गटांत निर्णायक टक्कर होणार हें आरंभापासून स्पष्ट दिसत होतें. साम्यवाद्यांनीं आपल्या नियंत्रणा-खालील दोन मोठे संघ, गिरणी-कामगार युनियन व जी. आय्. पी. रेल्वेमेन्स युनियन, हे अ. भा. ट्रे. यु. कॉँग्रेसला नव्यानें जोडून घेतले. त्यांची सभासद-संख्या मुद्दाम फुगविलेली आहे असा नेमस्त गटानें आक्षेप घेतला, पण तो

मान्य झाला नाहीं. या दोन्ही संघांना अधिवेशनांत प्रतिनिधित्व मिळालें. इतकेंच नव्हें तर, अधिवेशनांतील एकूण मतसंख्येपैकीं एकतृतियांशाहून अधिक मतें या दोन संघांच्या हातीं आलीं. राष्ट्रवादी गटाचा पाठींबाहि या अधिवेशनांत साम्यवाद्यांच्या जहाल धोरणामुळें व ते सरकारी रोषाचे बळी झाले असल्यामुळें त्यांना मिळाला.

तीन मुद्यांवर अधिवेशनांत खडाजंगी झाली. एक म्हणजे ट्रे. यु. कॉंग्रेसनें साम्यवादीप्रणित कामगार-संघटना (पॅनपॅसिफिक ट्रेड युनियन सेक्रेटेरिएट) व साम्राज्यवाद-विरोधी संघ (लीग अगेन्स्ट इम्पिरिअलिस्ट्स्) यांच्याशींच संलग्न व्हावें. दुसरें म्हणजे ट्रे. यु. कॉंग्रेसनें लंडनमधील कामगार कल्याण संघ (वर्कर्स वेल्फेअर लीग) या संस्थेलाच ब्रिटनमध्यें आपली प्रतिनिधि नेमावें. तिसरें म्हणजे ब्रिटिश बादशहांनीं नेमलेल्या कामगारविषयक शाही कमिशनवर बहिष्कार घालावा. या तीन मुद्यांवर साम्यवाद्यांनीं आग्रह धरला. आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेवरहि बहिष्कार घालावा अशी त्यांनीं मागणी केली. जोशी, गिरी, चमनलाल, शिवराव, जीनवाला आदि नेमस्त नेत्यांना अर्थात् ही भूमिका मान्य होणें शक्य नव्हतें. जोशी व चमनलाल यांनीं तर शाही कमिशनचे सभासद म्हणून काम करण्याचें मान्य केलें होतें. परंतु आपल्या नवीन जोडलेल्या सभासद-संख्येच्या जोरावर व राष्ट्रवादी गटाच्या पाठिंब्यावर साम्यवाद्यांनीं आपलें वरील धोरण पुढें रेटलें व अधिवेशनांत मंजूर करून घेतलें. त्यांना फार थोडेंच बहुमत मिळालें व तेंहि बनावट आहे असा नेमस्त गटाचा दावा होता.

याचा परिणाम व्हावयाचा तोच झाला. नेमस्त गटानें अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसचा त्याग केला व 'इंडियन ट्रेड युनियन फेडरेशन' या नांवानें आपली स्वतंत्र संघटना सुरू केली. आपणांबरोबर फुटून आलेल्या तीस कामगार संघांची एकूण सभासदसंख्या सुमारें ९५ हजार आहे, तर उर्वरित ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें केवळ २१ संघ व ९२ हजार सभासद राहिले असा या गटाचा दावा होता.

ट्रे. यु. कॉंग्रेस अशा प्रकारें दुभंगणें ही भारतीय कामगार चळवळींतील ऐतिहासिक घटना होती व तिचे परिणाम दूरगामी झाले. तेव्हांपासून आजतागायत तीस वर्षें कामगार-संघटनांची एकी हें एक मृगजळ बनून राहिलें आहे. अधूनमधून हें उद्दिष्ट साध्य झालें किंवा होणार अशी आशा निर्माण झाली खरी. पण खऱ्या अर्थानें तें साध्य झालेंच नाहीं. आजहि कामगार चळवळीपुढील सर्वांत बिकट प्रश्न हाच म्हणावा लागेल. त्यामागील मूलभूत कारणहि नागपूरला सन १९२९ मध्यें जें प्रकट झालें तेंच आजहि आहे.

नागपूर अधिवेशनांत राष्ट्रवादी गट अगदींच भोळसटपणें वागला, साम्यवादी डावपेचांचें यथार्थ आकलन करूं शकला नाहीं असेंच म्हणावें लागेल. उपस्थित वादाचें यथार्थ स्वरूप समजून घेण्यास स्वतः पंडित नेहरूहि असमर्थ ठरले. ते केवळ जहाल राष्ट्रवादी शब्दांत वाहवून गेले. त्यामार्गे ट्रे. यु. काँग्रेसला उघडपणें साम्यवादी गटांत ढकलण्याचें व संघटना 'काबीज' करण्याचा जो डाव होता तो त्यांच्या मुळींच लक्षांत आला नाहीं. साम्यवादी व नेमस्त यांमधील झगड्यांत त्यांनीं साम्यवाद्यांना नैतिक पाठिंबा दिला. नेमस्तांना त्यांनीं पाठिंबा दिला नाहीं, यांत अस्वाभाविक कांहींच नव्हतें. पण या प्रश्नावर संघटना भंग पावेल म्हणून त्यावर फार आग्रह कोणींच धरूं नये अशी भूमिका त्यांना घेतां आली असती. तशी भूमिका कोणत्याहि अर्थानें तत्त्वतः चूक ठरली नसती व त्यामुळें अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसची फूट टळण्याची शक्यता होती.

आपली चूक कळून यायला राष्ट्रवाद्यांना फार वेळ वाट बघावी लागली नाहीं.

नागपूरला साम्यवाद्यांनीं मैदान जिंकलें खरें. पण या विजयाची किंमत त्यांनाहि पुढें भारी पडली. दोनच वर्षांत अशाच एकांतिक पक्षीय भूमिकेमुळें व संघटना आपल्याच कबज्यांत ठेवण्याच्या डावपेंचामुळें त्यांना स्वतःलाच ट्रे. यु. काँग्रेसचा त्याग करावा लागला.

साम्यवाद विरुद्ध राष्ट्रवाद

सन १९३० मध्यें महात्मा गांधींच्या नेतृत्वाखालीं देशांत सत्याग्रहाचें आंदोलन सुरू झालें. परंतु आंतरराष्ट्रीय साम्यवादी संघटनेचा साम्यवाद्यांना असा आदेश होता कीं, गांधी–नेहरू हे सारे राष्ट्रीय चळवळीचे नेते साम्राज्यशाहीचे छुपे हस्तक व क्रांतीचे शत्रु आहेत. त्यानुसार त्यांनीं सत्याग्रह चळवळीला विरोध करण्यास सुरवात केली. आपल्या कबजांत असलेली ट्रे. यु. काँग्रेसहि त्यांनीं या कामासाठीं राबविली. पण या साऱ्या उपद्व्यापांत राष्ट्रवाद्यांचा रोष व तीव्र लोकक्षोभच त्यांच्या पदरांत पडला. त्यांच्या या सत्याग्रहविरोधी भूमिकेमुळें त्या काळांत त्यांनीं केलेले संपहि अपेशी ठरले. मुंबईच्या गिरणी कामगार युनियनची सभासद-संख्या एका वर्षांत पंचावन्न हजारांवरून केवळ आठशेंवर आली!

साम्यवाद्यांच्या हातून ट्रे. यु. काँग्रेसची मुक्तता करणें आतां राष्ट्रवादी गटाला भाग होतें. श्री. सुभाषचंद्र बोस हे ट्रे. यु. काँग्रेसचे अध्यक्ष होते. त्यांनीं पुष्कळ वाट पाहून शेवटीं स्वतःच अध्यक्ष या नात्यानें अधिवेशन बोलावलें. हें अधिवेशन नागपूरनंतर सुमारें अठरा महिन्यांनीं जुलै १९३१ मध्यें कलकत्ता

येथें भरलें. सुभाषबाबूंनीं आपल्या अध्यक्षीय भाषणांत असा सल्ला दिला कीं, मॉस्को किंवा ॲम्स्टरडॅम या कोणत्याहि आंतरराष्ट्रीय संघटनांच्या हुकुमांचे गुलाम बनण्याचें भारतीय कामगारांना कारण नाहीं. कलकत्ता अधिवेशनांत राष्ट्रवाद्यांचें मोठें बहुमत होतें. साम्यवाद्यांनीं अधिवेशनांत गोंधळ माजविण्याचा पुष्कळ प्रयत्न केला. पण अखेर आपला पराभव होत असलेला पाहून ते अधिवेशन सोडून गेले. "लाल ट्रेड युनियन कॉंग्रेस" या नांवानें त्यांनीं आपली स्वतंत्र संघटना स्थापन केली. कामगार चळवळीचे दोनच्या ऐवजीं आतां तीन तुकडे झाले.

अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमधील फाटाफुटीच्या वरील वृत्तांतांत साम्यवादी गटावर अन्याय करण्यांत आला आहे असा समज होण्याची शक्यता आहे. पण साम्यवाद्यांच्या एकांतिक पक्षीय धोरणाचें भारतांत हें कांहीं एकच किंवा शेवटचें उदाहरण नाहीं. त्यांनीं स्वतःच कित्येकदां पक्षाचें धोरण बदलल्यावर पूर्वीच्या पक्षीय एकांतिकतेवर टीका केली आहे व त्या काळची आपली चूक कबूल केली आहे. एकांतिक पक्षीयता व जनतेच्या संयुक्त आघाड्या या दोन टोकांमध्यें साम्यवादी धोरण कशा प्रकारें झोके खात आलें आहे याची अभ्यासकांना चांगली माहिती आहे. आज तीस वर्षांनंतर स्वतः साम्यवादीसुद्धां आपल्या १९२९–३३ या काळांतील धोरणाचें समर्थन करण्यास कितपत पुढें येतील याची शंकाच आहे. लाल ट्रेड युनियन कॉंग्रेसच्या स्थापनेच्या बाबतींत तर तीन वर्षांतच त्यांनीं आपलें पाऊल मागें घेतलें व पुन्हां बिनशर्त अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें प्रवेश केला.

लाल ट्रेड युनियन कॉंग्रेस स्थापन झाली तेव्हां केवळ बारातेरा कामगार-संघ तिच्याशीं संलग्न झाले. या संघटनेनें आपल्या संलग्न संस्थांची यादी, त्यांची सभासद-संख्या, आपले हिशेब हे कधीं प्रकाशित केले नाहींत.

अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमधील या फाटाफुटीचा एक परिणाम असा झाला कीं, कित्येक कामगार-संघटना या ट्रे. यु. कॉंग्रेसपासून अलग रहाणेंच पसंत करूं लागल्या. उदाहरणार्थ, देशांतील रेल्वे कामगारांची मोठी व शक्तिशाली संघटना ऑल इंडिया रेल्वेमेन्स फेडरेशन. ही प्रवृत्ति अजूनहि कायम आहे.

वरीलप्रमाणें कामगार-चळवळीचे तुकडे झाल्यानंतर ते पुन्हां सांधण्याचें कार्यहि थोड्याच काळांत कित्येक नेत्यांनीं हातीं घेतलें. श्री. मानवेंद्र रॉय यांच्या वैचारिक नेतृत्वाखालीं नुकताच निर्माण झालेला रॉयवादी गट, अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमधील रुईकर, हरिहरनाथ शास्त्री, निमकर इत्यादि प्रमुख नेते, ऑल

इंडिया रेल्वेमेन्स फेडरेशन सारखी स्वतंत्र संघटना; अशा अनेक बाजूंनीं कामगार-चळवळींत पुन्हां एकी स्थापन करण्याचे प्रयत्न सुरू झाले. एकीच्या वेगवेगळ्या योजना पुढें मांडल्या गेल्या, परिषदा झाल्या, कराराचे मसुदे लिहिले गेले. पण प्रश्न सोपा नव्हता. मध्यंतरींच्या कांहीं वर्षांत विकोपास गेलेले मतभेद व परस्पर संशयाचें वातावरण सहज दूर होण्यासारखें नव्हतें. पहिली फूट पडल्यापासून जवळजवळ चार वर्षांनीं, एप्रिल १९३३ मध्यें नेमस्तांची इंडियन ट्रेड युनियन फेडरेशन, रेल्वे कामगारांच्या संघटना व इतर कित्येक कोणत्याच केंद्रीय संस्थेशीं न जोडलेल्या संघटना अशा एकत्र झाल्या व त्यांनीं राष्ट्रीय ट्रेड युनियन फेडरेशन नांवानें नवी संस्था स्थापन केली. पुढें कित्येक वर्षेंपर्यंत अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस व ही नवी संघटना यांच्यांत एकीकरणाच्या वाटाघाटी चालू राहिल्या. पण त्या सफल होऊन पुन्हां वेगवेगळ्या कामगार-संघटना एकत्रित होण्याला आणखी पांच वर्षें लागलीं. त्या घडामोडींचा उल्लेख पुढें येईलच.

व्हिटले कमिशन

याच सुमारास कामगारांच्या दृष्टीनें महत्त्वाच्या अशा इतरहि घटना देशांत घडत होत्या. सन १९२९ मध्यें भारतांतील कामगारांच्या परिस्थितीची चवकशी करण्यासाठीं ब्रिटिश बादशहांनीं श्री. व्हिटले यांच्या अध्यक्षतेखालीं एक कमिशन नेमलें. आधींच्या दोनतीन वर्षांत देशांत जी तीव्र औद्योगिक अशांति, मोठे संप वगैरे झाले होते, त्यामुळेंच या कमिशनची नेमणूक आवश्यक झाली होती. अनेक नामवंत भारतीयांना या कमिशनचे सभासद नेमण्यांत आलें होतें. उद्योग-पतींपैकीं श्री. घनश्यामदास बिर्ला, ससून, रहीमतुल्ला होते. कामगारांचे प्रवक्ते म्हणून श्री. ना. म. जोशी व दिवाण चमनलाल हे होते. वर्ष दीड वर्षपर्यंत देशांतील सर्व प्रमुख केन्द्रांना भेटी देऊन व कामगारांशीं संबंध असलेल्या प्रत्येक प्रश्नाची बारकाईनें व साक्षेपानें चवकशी करून कमिशननें मार्च १९३१ मध्यें आपला अहवाल सादर केला. हा अहवाल म्हणजे तत्कालीन परिस्थितीसंबंधीं एक अधिकृत सांगोपांग वृत्तांत मानतां येईल. अत्यंत गुंतागुंतीच्या कित्येक समस्यांचें कमिशननें केलेलें विवेचन हें अनेक बाबतींत आज तीस वर्षांनंतरहि यथार्थ व समयोचित वाटतें. ‘ ट्रेड युनियन्स ’ वरील प्रकरणांत कामगार संघांच्या मान्यतेसंबंधीचा वाद व ‘ बाहेरील ’ व्यक्तींचें पुढारीपण याबद्दल कमिशननें जे विचार प्रकट केले आहेत ते आज वाचले तरी अगदीं काल लिहिल्याप्रमाणें समर्पक वाटतात.

एकंदर पाहतां कमिशननें केलेल्या शिफारसी पुष्कळच पुरोगामी होत्या. त्यांतील कांहीं मुख्य शिफारसी उदाहरणार्थ खालीं दिल्या आहेत.

१० तासांचा दिवस व ५४ तासांचा आठवडा;

कामगारांच्या भरतीचे अधिकार जॉबर किंवा तत्सम मध्यस्थाच्या हातून काढून घेऊन त्यासाठीं कारखान्यांत खास अधिकाऱ्याची नेमणूक;

ठराविक मर्यादेहून अधिक तास कामासाठीं जादा दरानें वेतन (ओव्हरटाइम);

कारखान्यांतील हवा, धूळ, उष्णतामान, दमटपणा, इत्यादींचें कामगारांच्या आरोग्याच्या दृष्टीनें नियंत्रण;

ज्या कारखान्यांत पुष्कळ स्त्रिया काम करत असतील तेथें लहान मुलांसाठीं शिशुगृह;

हंगामी कारखान्यांसाठीं विशेष कायदेशीर तरतुदी, वगैरे.

वेगवेगळ्या क्षेत्रांतील कामगारांच्या परिस्थितीची कमिशननें स्वतंत्रपणें चवकशी केली. त्यानुसार रेल्वे, खाणी, मळे इत्यादींतील कामगारांसाठीं विशेष शिफारसी केल्या. तसेंच कामगारांचें आरोग्य, घरें, शिक्षण, कर्जबाजारीपणा वगैरे जिव्हाळ्याच्या प्रश्नांवर सहानुभूतीपूर्वक खोल विचार करून दूरगामी स्वरूपाचे उपाय सुचविले आहेत. कमिशनच्या शिफारसींपैकीं कित्येक अद्यापही अमलांत आलेल्या नाहींत. कमिशनच्या एकंदर कामकाजांत श्री. जोशी व चमनलाल यांनीं अत्यंत महत्त्वाचा भाग घेतला. त्यांनीं त्या वेळीं बजावलेली कामगिरी बहुमोल आहे.

अहमदाबाद येथील संघटना

देशांतील कामगार-चळवळीच्या सर्वसाधारण प्रवाहापासून सर्वस्वी अलिप्त व स्वतंत्र अशी एक कामगार-संघटना अहमदाबाद येथें आरंभापासूनच वाढत होती. स्वतः महात्मा गांधींच्या मार्गदर्शनाखालीं या संघटनेचा पाया घातला गेला. सन १९१८ मध्यें अहमदाबादच्या गिरणी-कामगारांनीं पगारवाढीची मागणी केली. मालकांनीं ती मान्य केली नाहीं. गांधीजींचा सल्ला मागण्यांत आला. त्यांनीं उभयपक्षी सम्मतीनें लवादाकडे झगडा न्यावा असें सुचविलें. ही सूचना दोन्ही पक्षांनीं मान्यहि केली. पण तेवढ्यांत कांहीं किरकोळ गैरसमजामुळें कांहीं कामगारांनीं संप सुरू केला. तेवढें निमित्त करून मालकांनीं लवादाला दिलेली संमति मागें घेतली. गांधीजींनीं कामगारांना संपाचा सल्ला दिला, पण त्याबरोबरच कांटेकोर शिस्त व शांतता पाळण्याबद्दल ताकीद दिली. संप तीन आठवडे चालला पण निर्णय लागण्याचीं चिन्हें दिसेनात. शेवटीं

गांधीजींनीं निर्वाणीचा उपाय म्हणून उपोषण सुरू केलें. उपोषणामुळें सारेंच वातावरण बदलून गेलें. लोकमताच्या दडपणाखालीं पुन्हां लवादाला मान्यता देणें मालकांना भाग पडलें. लवादानें कामगारांची पस्तीस टक्के पगारवाढीची मागणी योग्य ठरविली.

यानंतर लगेच तेथील वेगवेगळ्या खात्यांतील कामगारांच्या रीतसर संघटना स्थापन करण्यांत आल्या. या खातेवार संघटनांना एकत्रित आणण्यासाठीं मजूर महाजन (टेक्स्टाइल लेबर असोसिएशन) हा औद्योगिक संघ स्थापन झाला. गांधीजींचें प्रत्यक्ष मार्गदर्शन या संस्थेला सतत दीर्घकालपर्यंत मिळत राहिलें. सन १९३५ पर्यंत गांधीजी तिच्या सल्लागार मंडळावर होते. आरंभापासूनच लवादपद्धत हा या संघटनेचा निष्ठाबिंदु बनला होता. यालाहि गांधीजींची प्रेरणाच कारणीभूत होती. स्वतः गांधीजी लवाद मंडळावर कामगारांचे प्रतिनिधि म्हणून काम करीत असत. अधूनमधून लवाद पद्धतीच्या तपशीलाबद्दल वाद उत्पन्न झाले, क्वचित् संपापर्यंतही मजल गेली. पण सामान्यपणें गेलीं चाळीस वर्षें अहमदाबादच्या कापड धंद्यांतील कामगार-मालक विवाद लवादाच्या मार्गानें सोडविले गेले आहेत असें म्हणणें चूक होणार नाहीं.

कामगारांचीं गाऱ्हाणीं व मागण्या यांच्याबरोबरच मजूर महाजननें त्यांच्या कल्याणाच्या इतर कामांकडेहि बरेंच लक्ष पुरविलें आहे. घरें, शाळा, सहकारी मंडळ्या व पेढ्या, शारीरिक शिक्षण इत्यादि अनेकविध क्षेत्रांत मजूर महाजनच्या कार्याचा विस्तार खूपच झाला आहे. या संघटनेनें आपला अंतर्गत कारभार सुव्यवस्थितपणें चालविण्याकडे व कार्यक्षम असें कार्यालय स्थापन करून चालविण्याकडेहि आवश्यक तें लक्ष पुरविलें आहे. या व अन्य कारणांमुळें अहमदाबादची मजूर महाजन ही देशांतील एक वैशिष्ट्यपूर्ण कामगार-संघटना मानली जाते. सभासद-संख्या, आर्थिक परिस्थिति, सातत्य व स्थैर्य या बाबतींतही ती एक ठळक संस्था आहे यांत संशय नाहीं.

मजूर महाजन ही अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसपासून नेहमींच फटकून राहिली. हें धोरण गांधीजींनींच घालून दिलें होतें असें दिसतें. पण केवळ तेवढ्यानें तें समर्थनीय मानणें मात्र कठीण आहे. देशांतील कामगार-चळवळीच्या साधारण प्रवाहाशीं मिळून राहण्यानें मजूर महाजनचें किंवा कामगार चळवळीचें कांहीं नुकसान झालें नसतें; झाला तर फायदाच झाला असता. दैनंदिन कार्यांतील पद्धतशीरपणा व कार्यक्षमता, कामगार कल्याणाच्या विविध योजना, कांटेकोर शांतता व मागण्यांच्या बाबतींत वास्तवता इत्यादि मजूर महाजनचीं वैशिष्ट्यें इतर कामगार संघांनाहि शिकण्यासारखीं होतीं. अलिप्तपणाबरोबरच स्वतःच्या

नैतिक श्रेष्ठपणाच्या कांहीं कल्पनाहि मजूर महाजनच्या नेत्यांमध्यें असाव्यात. अजूनही त्या वेळोंवेळीं प्रकट होतात.

आपल्या संघटनेचा पाया स्थिर झाल्यावर मजूर महाजननें गुजरात व मध्यप्रदेशांतील कांहीं कापड गिरण्यांतील कामगारांना संघटित करण्याचा प्रयत्न केला. परंतु हा प्रयत्न विशेष यशस्वीं झाला असावा असें दिसत नाहीं.

अहमदाबादमधील मजूर महाजनचें यश हें बऱ्याच अंशीं तेथील विशिष्ट परिस्थितीमुळें होतें, याबद्दल बहुतेक निःपक्षपाती विद्वानांचें एकमत आहे. सन १९३० मध्यें शाही कमिशननेंही हेंच मत व्यक्त केलें होतें. महात्मा गांधींचें अद्वितीय व्यक्तिमत्व, मालक व कामगार दोघांवरही त्यांचा असलेला प्रभाव, एकभाषी कामगारवर्ग व मालकवर्ग इत्यादि गोष्टी सर्वत्र सांपडण्यासारख्या नव्हत्या. शिवाय अहमदाबादमधील सर्वांत प्रमुख गिरणीमालकाची भगिनी श्रीमती अनसूयाबेन साराभाई व अनेक गिरणीमालकांचे आप्त व निकटवर्ती स्नेही श्री. शंकरलाल बँकर यांनीं मजूर महाजनच्या संघटनेंत व संचालनांत प्रत्यक्ष जबाबदारी उचलली. या साऱ्याचा परिणाम म्हणूनच तेथें कामगार संघटनेच्या उपक्रमाला मालकवर्गाचा इतर ठिकाणांप्रमाणें अति तीव्र विरोध व रोष सहन करावा लागला नाहीं. इतरत्र कामगारांनीं आपला संघ बनविणें हाच मालकांच्या दृष्टीनें मोठा गुन्हा असे व त्यापायीं किती जुलूम व कष्ट भोगावे लागतात, याचा अनुभव कामगारांनीं वर्षानुवर्षें घेतला आहे व अजूनही घेत आहेत.

• • •

३

★

१९३६ चें चित्र

सन १९३६ मध्यें भारतांत एकूण २४१ कामगार संघ कायद्यानें नोंदलेले होते. त्यांपैकीं ज्या २०५ संघांनीं कायद्यानुसार आपली वार्षिक माहिती-पत्रकें सरकारकडे दाखल केलीं होती त्यांची एकूण सभासदसंख्या सुमारें २,६८,००० होती. त्या पूर्वीच्या दोनतीन वर्षांतील आंकड्यांशीं तुलना करतां हे आंकडे आशादायक होते. पण सन १९३० ते ३६ या पांचसहा वर्षांच्या एकंदर आंकड्यांवर नजर टाकली तर तो काळ चळवळीच्या प्रगतीचा होता असें म्हणतां येत नाहीं. कामगार संघांच्या संख्येंत थोडीफार वाढ झाली होती हें खरें; परंतु संघटित कामगारांची एकूण संख्या जवळजवळ स्थिरच राहिली होती.

या सुमाराला कामगार संघांची एकंदर घडण, रूपरेषा, कार्यपद्धति याहि बऱ्याच प्रमाणांत ठरून गेल्या होत्या. पाश्चात्य देशांत ज्या आर्थिक व राजकीय परिस्थितीच्या दडपणाखालीं कामगार चळवळ जन्म पावली व वाढली त्यांतून स्वाभाविकपणेंच देशव्यापी व्यवसाय-संघाची पद्धत (नॅशनल क्राफ्ट युनियन) तेथें प्रसार पावली. अधिकांत अधिक मोठ्या भौगोलिक क्षेत्रांतील कामगारांनीं अधिकांत अधिक संख्येनें संघटित होणें हाच त्यांच्या हितसंबंधांच्या रक्षणाचा एकमेव मार्ग होता. प्रत्येक व्यवसायांतील कामगारांचे परंपरागत संबंध व त्यांच्या हितसंबंधांचें साद‍ृश्य यामुळेंहि व्यवसायावर आधारित संघच तिकडे प्रथम सर्वत्र पसरले. कारखानदारी पद्धत सुरू होण्यापूर्वीच गवंडी, सुतार, लोहार, शिंपी, टोप्या बनविणारे, घोडागाड्या बनविणारे, चांभार अशा अनेक प्रकारच्या कारागिरांच्या स्वतंत्र अशा देशव्यापी व्यवसायावार संघटना स्थापन झाल्या होत्या. पुढें आधुनिक कारखानदारी पद्धत सुरू झाल्यानंतर अनेक

व्यवसायांतील कामगार एकाच कारखान्यांत काम करूं लागले. त्यांच्या वेगवेगळ्या व्यवसाय-संघाचें एकमेकांशीं संघर्षहि झाले. आवश्यकतेनुसार त्यांच्यांत परस्पर सहकार्याच्या परंपराहि निर्माण झाल्या. कित्येक देशांत व्यवसाय-संघांच्या ऐवजीं औद्योगिक-संघांची पद्धत रूढ झाली. औद्योगिक संघटनांत एका उद्योग-धंद्यांत काम करणारे सर्व कामगार, मग त्यांचें काम व्यक्तिशः कितीहि भिन्नभिन्न प्रकारचें असो, एकाच संघांत संघटित होतात. कांहीं देशांत व्यवसायसंघ व औद्योगिक संघ या दोन्ही पद्धति एकाच वेळीं चालू राहिल्या व आजहि चालू आहेत. मात्र व्यवसाय-संघांकडून औद्योगिक-संघाच्या पद्धतीकडे बदल होत असतांना आरंभीं स्वीकारलेली देशव्यापी संघटनांची पद्धत मात्र कामगारांनीं सोडली नाहीं.

भारतांतील आधुनिक औद्योगिक कामगारांत जुन्या व्यवसाय-मंडळांच्या प्रकारचे कोणतेच परस्पर संबंध किंवा लागेबांधे शिल्लक राहिले नव्हते. परिस्थितीच्या दडपणाखालीं आपलीं खेडीं सोडून ते शहरांत आले असल्यानें त्यांच्यांत एकोप्याची जाणीव निर्माण करणाऱ्या कोणत्याहि परंपरा नव्हत्या. कारखान्यांतील अमानुष परिस्थितीपासून स्वतःचें संरक्षण करण्यासाठीं त्यांना संघटित व्हावें लागलें. परंतु या बाबतींत त्यांची दृष्टि आपल्या कारखान्यापलीकडे किंवा कारखान्याच्या शहरापलीकडे कोणत्याहि विस्तृत क्षेत्रांत जाणें कठीण होतें. अर्थात् त्यांच्या संघटनांचा विस्तार स्थानिक व कारखान्यापुरताच मर्यादित असणें स्वाभाविक होतें. ज्या मोठ्या शहरांत एकाच धंद्यांत पुष्कळ कारखाने होते तेथें त्या शहरापुरते औद्योगिक संघ स्थापन झाले हें खरें. पण त्यांचाहि विस्तार शहराबाहेर होऊं शकला नाहीं. देशव्यापी तर राहोच, प्रांतव्यापी औद्योगिक संघहि भारतांत स्थापन झाल्याचें विशेष आढळत नाहीं.

छोट्या संघांतील उणीवा

अशा प्रकारें केवळ एकएक कारखान्यापुरतेंच कामगारसंघ बनविण्याची प्रथा ही कांहीं चळवळीच्या दृष्टीनें इष्ट नव्हती. या प्रथेचा एक परिणाम म्हणजे सभासद-संख्येच्या बाबतींत भारतीय कामगारसंघ फार लहान राहिले. सन १९३६ मध्यें देशांतील सर्व कामगारसंघांची सरासरी सभासदसंख्या प्रत्येकीं सुमारें १६०० होती. त्यांतहि कांहीं थोडेसे संघ खूप मोठे होते. ते वगळले तर बाकी सुमारें ९० टक्के कामगारसंघांची सरासरी सभासद-संख्या प्रत्येकीं एक-हजाराहून कमीच भरेल. लहान सभासद-संख्येबरोबरच आर्थिक टंचाईहि स्वाभाविकपणेंच येते. सभासदांकडून वर्गणी म्हणून होणाऱ्या तुटपुंज्या प्राप्तीवर

संघाचें कार्य व्यवस्थितपणें व जोमानें चालविणें शक्य नसतें, पगारी संघटक किंवा कार्यकर्ते ठेवणें शक्य नसतें, दैनंदिन कामांत उणीवा राहणें अपरिहार्य असतें; यामुळें संघटनेची वाढ व्हावी तशी होत नाहीं. सभासदांचा विश्वास व निष्ठा टिकवून धरणें कठीण होतें. त्यामुळें संघाच्या मूळच्या तुटपुंज्या सभासदसंख्येंत आणखी घट होते. अशा प्रकारचें दुष्टचक्र लहान कामगार-संघांच्या बाबतींत नेहमींच प्रत्ययास येतें. दरवर्षीं असे कितीतरी छोटे छोटे कामगारसंघ स्थापन होतात व कितीतरी मरूनहि जातात. या छोट्या संघांना स्थिरता, सातत्य व शक्ति क्वचितच लाभतात.

असे छोटे संघ आपल्या सभासदांच्या हितसंबंधांचें रक्षणहि फारशा समाधानकारक प्रकारें करूं शकत नाहींत. सामूहिक वाटाघाटींमध्यें मालकावर दडपण आणण्याचें सामर्थ्य अवश्य तेवढें त्यांच्यापाशीं नसतें. संप किंवा टाळेबंदीचा प्रसंग आल्यास आपल्या सभासदांचीहि उपासमार थोडे दिवससुद्धां टाळण्याइतकें आर्थिक बळ त्यांच्यापाशीं नसतें. कामगार चळवळीच्या शक्तीचें खरें मूळच अधिकाधिक संख्या एका संघटनेमध्यें आणण्यांत आहे. छोटे संघ हे या मूळ तत्त्वाशींच विसंगत आहेत. अशा अनेक लहान व दुर्बळ संघांना एकत्रित आणून बनविल्या गेलेल्या औद्योगिक किंवा मध्यवर्ती संघटनाहि दुर्बळच राहतात. त्यांच्यामध्यें हितसंबंधाच्या समानतेची जाणीव व त्यापासून निर्माण होणारा एकोपा व भ्रातृभाव क्वचितच दिसून येतो. कोणत्याहि महत्त्वाच्या मूलभूत प्रश्नासाठीं देशव्यापी आघाडीवर योजनाबद्ध असें आंदोलन किंवा लढा सुसूत्रपणें करण्याचें सामर्थ्य त्यांच्यांत निर्माण होत नाहीं.

देशव्यापी कामगार संघ स्थापन न होण्याचा आणखी एक महत्त्वाचा परिणाम म्हणजे ठिकठिकाणच्या कामगारांच्या पगारमानामध्यें मोठी तफावत पडलेली दिसते. एकाच शहरांत, एकाच धंद्यांत, एकाच प्रकारच्या कामाला जो पगार दिला जातो, त्यांत अनेकदां बराच फरक आढळतो. वेगवेगळ्या शहरांच्या किंवा प्रदेशांच्या बाबतींत हें अंतर बरेंच मोठें असतें. जगांतील इतर देशांतील कामगार चळवळींनीं धंदेवार पगारांचें देशभर समान प्रमाण लागू करून घेणें हें आपलें एक प्रमुख उद्दिष्ट मानलें आहे. तेथें देशव्यापी औद्योगिक संघटनांची पद्धत सर्वत्र प्रचलित झाली असल्यामुळें त्यांना हें उद्दिष्ट प्राप्त करून घेण्यांत बरेंच यशहि मिळालें आहे. भारतांत मात्र अशा प्रकारें देशभर समान वेतनमान निश्चित करून घेण्याच्या बाबतींत विशेष प्रयत्न किंवा प्रगति झाली आहे असें म्हणतां येत नाहीं.

कारखानेवार छोट्याछोट्या संघांची ही प्रथा चळवळींतील पुढाऱ्यांना

पाहिजे होती असें नाहीं. जवळजवळ सर्व कामगार-पुढारी राष्ट्रव्यापी औद्योगिक संघटनांच्या पद्धतीचा पुरस्कार करीत होते. परंतु प्रत्यक्षांत चळवळीला तसें वळण लावण्याचे विशेष नेटाचे प्रयत्न केले गेल्याचे दिसत नाहीं. उलट भारतीय चळवळींतील हा दोष उत्तरोत्तर वाढतच गेल्याचें आढळतें. लहान संघटनांची संख्या दरवर्षी कमी होण्याऐवजीं वाढतच आली आहे व देशांतील कामगार-संघांची सरासरी सभासद-संख्या दरवर्षी घटत आली आहे. आजहि ही घसरगुंडी थांबण्याचीं चिन्हें दिसत नाहींत, उलट प्रचलित कायदे व चळवळींतील वैचारिक भेद यांमुळें ही प्रवृत्ति अधिकच बळावत चालल्याप्रमाणें दिसतें.

बिगरकामगार नेतृत्व

कामगार चळवळीच्या आरंभींच्या काळांतच चळवळीच्या नेतृत्वाचा प्रश्नहि स्पष्टपणें उपस्थित झालेला आढळतो. स्वतःच्या संरक्षणासाठीं व उन्नतिसाठीं कामगारांनीं सुरवातीसच समाजसेवकांकडे व कार्यकर्त्यांकडे धांव घेतली, स्वतः संघटनेच्या मार्गाची कांस धरली नाहीं. ज्या देशांत कामगार चळवळ प्रथम जन्मली व वाढली, तेथल्यापेक्षां हा प्रकार निराळा होता. त्याचा परिणाम म्हणजे चळवळीचें नेतृत्व सुरवातीपासूनच कामगार वर्गाबाहेरील व्यक्तींच्याकडे आलें. पुढें राष्ट्रीय लक्ष्यामार्गें संघटित जनशक्ति उभी करण्याच्या हेतूनें राष्ट्रीय कॉँग्रेसनें कामगार-संघटनेच्या कार्याकडे लक्ष देण्याचें अधिकृतपणें ठरविलें. राष्ट्रीय कॉँग्रेसचे पुढारी केवळ त्यांच्या राजकीय प्रतिष्ठेच्या जोरावर कामगार-चळवळीचेहि पुढारी बनूं लागले. साम्यवाद्यांनीं जरी राष्ट्रीय परंपरेला विरोध केला, तरी त्यांचे प्रयत्नहि कामगार चळवळ व राजकारण यांचें नातें अधिक दृढ करण्यालाच कारण झाले. त्याबरोबरच कामगारेतर व्यक्तींचें पुढारीपणहि अधिक बळकट झालें.

कामगार-चळवळीला राजकारणापासून अलिप्त ठेवूं इच्छिणारा, आर्थिक, सामाजिक, शैक्षणिक आदि प्रश्नांवरच चळवळीनें आपलें लक्ष केंद्रित करावें असें म्हणणारा वर्गहि त्या वेळीं चळवळींत होता. श्री. ना. म. जोशी हे या विचारांचे अध्वर्यू होते. त्यावरून तो किती दृढ व प्रभावी होता, याची कल्पना करतां येते. परंतु या विचाराचे नेतेहि स्वतः कामगारेतरच होते.

स्वतः कामगार नसलेल्या व्यक्तींनीं कामगारांच्या संघटनांचें नेतृत्व करावें कीं नाहीं हा प्रश्न सन १९३० मध्येंहि विवाद्य बनला होता, हें शाही कमिशनच्या अहवालावरून स्पष्ट दिसून येतें. हा विवाद मुख्यतः मालक वर्गाच्या बाजूनें उपस्थित केला जात होता, कामगारांकडून नव्हे, हेंहि त्या अहवालावरून स्पष्ट

होतें.* तेव्हांपासून आजपर्यंत हा वाद कमीअधिक तीव्रतेनें सतत चालू आहे. परंतु एवढें निश्चित कीं, या आरंभींच्या दहा-बारा वर्षांत जर वाडिया, गांधीजी, अनसूयाबेन, बँकर, गिरी, जोशी, चमनलाल यांसारख्या मंडळींनीं कामगारांना संघटित करण्याबद्दल आस्था दाखविली नसती, त्यासाठीं परिश्रम केले नसते, कामगारांना मार्गदर्शन केलें नसतें, तर भारतीय कामगार चळवळीचा जन्म निदान कित्येक वर्षें तरी लांबणीवर पडला असता.

कामगार-चळवळीचा राजकीय चळवळीशीं निकट संबंध व " बाहेरील " व्यक्तींचें नेतृत्व या दोन्ही गोष्टी केवळ भारतांतच दिसून येतात असें नाहीं, जगांतील बहुसंख्य देशांत हीच परिस्थिति आढळून येते. ब्रिटनमध्यें कामगार-संघ हे मजूरपक्षांशीं अधिकृतपणें जोडलेले आहेत. पश्चिम युरोपमध्यें बहुतेक देशांत समाजवादी व साम्यवादी पक्षाचे व कामगार चळवळीचे अगदीं जवळचे संबंध आहेत. कम्युनिस्ट अमलाखालील देशांत तर कामगार-संघ हे कम्युनिस्ट पक्षाच्या नेतृत्वाखालींच चालतात. जपानसारख्या औद्योगिक दृष्ट्या पुढारलेल्या आशियाई देशांतहि डावे–उजवे समाजवादी व साम्यवादी यांचें कामगार संघटनांवर वर्चस्व आहे. आफ्रिकेंतील व मध्य व दक्षिण अमेरिकन देशांतहि कामगार चळवळी व राजकीय चळवळी यांचे घनिष्ट संबंध आहेत. परकीय सत्तेपासून स्वतंत्र होण्यासाठीं धडपड करीत असलेल्या देशांत कामगार-चळवळीचे नेते हे स्वातंत्र्य-लढ्यांतहि पुढाकार घेतात. त्याचप्रमाणें हुकूमशाही राजवटीविरुद्ध राजकीय लोकशाहीचा लढा चालविण्यांतहि कामगार संघटना आघाडीवर रहातात. आशिया, आफ्रिका व दक्षिण अमेरिका येथील देशांतील कामगार-चळवळीकडे नजर टाकली, तर असें आढळतें कीं ज्या देशांत स्वातंत्र्य किंवा लोकशाही नाहीं किंवा जे देश आर्थिक दृष्टीनें विकसित नाहींत, येथें कामगार-चळवळीचें नेतृत्व " बाहेरील " व्यक्तींच्या हातीं आहे व त्याच व्यक्ति पुष्कळदां राजकीय चळवळींतहि आघाडीवर असतात.

अशिक्षित कामगार

भारतांतील कामगार अशिक्षित असल्यामुळें स्वतःची संघटना स्वतः करूं शकत नाहींत, असें पुष्कळदां म्हटलें जातें. हें संपूर्णपणें खरें नाहीं. पाश्चात्य देशांत जेव्हां कामगारांनीं आपल्या संघटना बनविल्या तेव्हां तेहि शिक्षित होते असें

* रॉयल कमिशन ऑन लेबर— अहवाल १९३१, पृ. ३२४–३२५.

नाहीं. आपल्या देशांत शिक्षणाच्या अभावापेक्षां भाषेची अडचण ही अधिक जाचक समजली पाहिजे. देशाचें शासन, सामाजिक व राजकीय प्रश्नांची चर्चा कायदे, कोर्ट कचेऱ्यांचें कामकाज, सारेंच अशा एका भाषेंतून आजवर चालत आलें आहे कीं जिचा कामगारांना गंधहि नसतो. त्यामुळें स्वतःच्या गाऱ्हाण्यांना वाचा फोडण्यासाठीं त्यांना इंग्रजी जाणणाऱ्या लोकांची मदत घेण्यावांचून गत्यंतर नव्हतें. असे मदतनीस प्रत्यक्षांत पुढारी बनणें हेंही स्वाभाविकच होतें. भाषेच्या अडचणीमुळें बुद्धिमान् व साक्षर कामगारालाहि प्रचलित प्रश्नांचा व विशेषतः कामगारविषयक प्रश्नांचा स्वतः अधिक अभ्यास करण्याच्या वाटा बंद होत्या. आपलीं गाऱ्हाणीं मालकापुढें, सरकारपुढें प्रभावीपणें मांडणें, त्यावर पत्रव्यवहार करणें या गोष्टीहि त्याला स्वतः करणें शक्य नव्हतें.

कामगार-संघटनेच्या कार्यांत नेतृत्व करायला जे लोक पुढें आले त्यांचे उद्देश वेगवेगळे होते. अगदीं आरंभीं श्री. लोखंडे वगैरे मंडळी केवळ कामगारांच्या विशेष निकडीच्या गाऱ्हाण्यांना वाचा फोडण्याच्या हेतूनें प्रेरित झाली होती. सोशल सर्व्हिस लीग किंवा वर्किंगमेन्स मिशन अशासारख्या संस्था कामगार-कल्याण-कार्य हें समाजकार्याचें एक अंग मानून त्यांत रस घेत होत्या. श्री. ना. म. जोशी आदींनीं हीच परंपरा पुढें चालविली, परंतु कल्याणकार्यावर भर देण्या-ऐवजीं संघटना व मागण्यासाठीं आन्दोलन या उपायांवर त्यांनीं जोर लावला. पुढें श्री. वाडिया व राष्ट्रीय कॉंग्रेस यांनीं स्वातंत्र्यलढ्याला बळकटी आणण्याचें महत्त्वाचें साधन म्हणून कामगार-चळवळीकडे पाहिलें. अहमदाबादला महात्मा गांधींच्या मार्गदर्शनाखालीं वाढत असलेल्या संघटनेमार्गें निदान आरंभीं तरी असा उघडपणें राजकीय हेतू होता असें दिसत नाहीं. साम्यवादी विचार-प्रणालींतील कामगार-चळवळीचें स्थान तर प्रसिद्धच आहे. त्यानुसार समाज-क्रान्तीच्या आघाडीवरील तुकडी म्हणजे कामगारवर्ग, त्यांच्या संघटना म्हणजे समाजक्रांतीचें साधन व साम्यवादाच्या पाठशाळा. अशा क्रांतिकारी कामगारवर्गाचें क्रांतिकारी नेतृत्व करण्याचें ऐतिहासिक कार्य साम्यवादी पक्षाचें. एक साम्यवादी सोडले तर बाकी सर्व मवाळ, प्रतिक्रांतिवादी, साम्राज्यशाहीचे हस्तक व भांडवल-दारांचे बगलबच्चे. या सर्वांचें खरें स्वरूप उघडें करून जनतेला दाखवून देणें व कामगार चळवळींतून त्यांचें उच्चाटन करणें हें एक क्रांतिकारी उद्दिष्ट, हा थोडक्यांत कामगार-चळवळीकडे बघण्याचा साम्यवादी दृष्टिकोन. या दृष्टिकोनांतून संघटना बनविण्याचा व राबविण्याचा जो एकांतिक अट्टहास साम्यवादी कार्य-कर्त्यांनीं केला त्याचे अनिष्ट परिणाम आपण वर पाहिलेच आहेत.

१९३६ साल उजाडलें, त्या वेळीं कामगार-चळवळीची परिस्थिति फारशी उत्कर्षाची होती असें म्हणतां येत नाहीं. १९२९-३० च्या फाटाफुटीनंतर चळवळीचे

वेगवेगळे तुकडे पुन्हां एकत्र सांधण्याचे प्रयत्न जरी नेटानें केले जात होते, तरी अद्याप ते यशस्वी झाले नव्हते. संघटित कामगारांच्या संख्येंतहि म्हणण्यासारखी वेगानें वाढ होत नव्हती. आर्थिक मंदीची जागतिक लाट जरी ओसरून गेली होती तरी त्या वेळीं पसरलेल्या बेकारी वगैरे आपत्तींतून औद्योगिक कामगारवर्ग अजून नीटपणें सावरला नव्हता. कामगार-संघांना स्थैर्य किंवा आर्थिक बळकटी प्राप्त झाली नव्हती. त्यांचें कार्य अजूनहि साधारणपणें प्रासंगिकच असे. दैनंदिन प्रश्न, कामगार-कल्याणाच्या योजना, परस्पर सहाय्य (म्युच्युअल बेनिफिट्स्) इत्यादि क्षेत्रांत त्यांच्या कार्याचा विस्तार जवळजवळ मुळींच झाला नव्हता. देशव्यापी मध्यवर्ती संघटना निर्माण झाल्या असल्या तरी देशव्यापी औद्योगिक संघटना स्थापन झाल्या नव्हत्या. प्रत्यक्ष संघटनेचें लोणहि मोठ्या औद्योगिक शहरांतील कारखान्यांतील कामगारांपर्यंतच पोहोचूं शकलें होतें. अन्य क्षेत्रांत काम करणाऱ्या कामगारांत संघटनेची व चळवळीची विशेष प्रेरणा दिसून येत नव्हती.

चळवळीची प्रगति

एका बाबतींत मात्र या आरंभींच्या काळांतहि बरीच प्रगति झाली होती. ती म्हणजे कामगारविषयक कायद्यामध्यें. कारखानेविषयक कायदा (फॅक्टरीज ॲक्ट) प्रथम सन १८८१ मध्यें झाला. त्यांत वेळोवेळीं दुरुस्त्या व सुधारणा करण्यांत आल्या. एकदोन वेळीं एकूण दुरुस्त्या फार होऊं लागल्यामुळें मूळ कायद्याऐवजीं संपूर्णपणें नवीनच कायदा बनविण्यांत आला. सन १९३४ मध्यें अशा प्रकारें आधींच्या कायद्याच्या जागीं संपूर्णपणें नवीन कायदा करण्यांत आला. खाणींबद्दलचा कायदा प्रथम सन १९०१ मध्यें झाला होता, तो पुढें सन १९२३ मध्यें रद्द करण्यांत येऊन त्या जागीं नवीन कायदा अमलांत आला. कामगार-संघांना कायदेशीर स्थान देणारा भारतीय कामगार-संघ कायदा (इंडियन ट्रेड युनियन्स ॲक्ट) सन १९२६ मध्यें च झाला होता. मळ्यांमध्यें काम करण्यासाठीं मुद्दाम इतर भागांतून आणलेल्या कामगारांबद्दलचा कायदाहि सन १९३२ मध्यें मंजूर झाला. रेल्वे नोकरांचे कामाचे तास वगैरे ठरविण्यासाठीं सन १९३० मध्यें भारतीय रेल्वे कायद्यांत दुरुस्ती करण्यांत आली. कामगारांना अपघाताबद्दल नुकसान-भरपाई देण्याचा, स्त्री-कामगारांना बाळंतपणासाठीं सवलती देण्याचा वगैरे महत्त्वाचे कायदेहि कामगार-चळवळ अगदीं बाल्यावस्थेंत असतांनाच झाले.

औद्योगिक विवाद कायदा (इंडियन ट्रेड डिस्प्यूट्स् ॲक्ट) हा महत्त्वाचा

कायदा भारत सरकारनें सन १९२९ मध्यें लागू केला. या कायद्यांत कामगार व मालक यांमधील विवाद मिटविण्यासाठीं आवश्यक तेवढीं चौकशीमंडळें व मध्यस्थ-मंडळें नेमण्याची तरतूद करण्यांत आली होती. सार्वजनिक आवश्यकतेच्या उद्योगधंद्यांत पूर्वसूचना न देतां संप वा टाळेबंदी करणें हा या कायद्यान्वयें गुन्हा ठरविण्यांत आला. कामगार-मालक विवाद मिटविण्यांत सरकारहि मदत करूं शकेल, हें तत्त्व या कायद्यान्वयें प्रथमच व्यवहारांत आलें.

कामगारांना स्थानिक शासनसंस्थांत व कायदेमंडळांत प्रतिनिधित्व असावें, अशी जोराची शिफारस सन १९३१ मध्येंच कमिशननें केली होती.* त्या वेळीं भारतांत सार्वत्रिक प्रौढ मतदानावर निवडलेल्या विधानसभा नव्हत्या. म्हणून जोंपर्यंत घटनेनुसार विशिष्ट हितसंबंधांना केंद्रीय व प्रांतीय विधानसभांत प्रतिनिधित्व दिलें जातें तोंपर्यंत कामगार वर्गालाहि तसें प्रतिनिधित्व दिलें जावें असें मत शाही कमिशननें प्रकट केलें होतें व अशीहि शिफारस केली होती कीं, जेथें औद्योगिक कामगार मोठ्या संख्येनें राहतात तेथें स्थानिक स्वराज्य–संस्थांच्या कामकाजांत योग्य प्रमाणांत भाग घेण्याचा अधिकार कामगारांना दिला जावा. शिवाय कामगार, मालक व सरकार यांच्या प्रतिनिधींचें एक त्रिपक्षीय औद्योगिक मंडळ (इंडस्ट्रियल कौन्सिल) स्थापन करण्याची एक योजना कमिशननें पुढें मांडली होती. आज औद्योगिक व कामगारांसंबंधीं क्षेत्रांत त्रिपक्षीय विचार विनिमयाची पद्धत किती मोठ्या प्रमाणावर प्रचलीत आहे याचा विचार केला तर शाही कमिशनची वरील सूचना किती दूरगामी स्वरूपाची होती याची कल्पना येते.

कामगारांच्या हितसंबंधांना योग्य तें प्रतिनिधित्व देण्याचा सर्वोत्तम मार्ग म्हणजे कायद्यानुसार नोंदलेल्या कामगारसंघाच्या सभासदांमार्फत त्यांच्या प्रतिनिधींची निवडणूक करून घेणें हा होय; अशीहि शिफारस शाही कमिशननें केली होती. सन १९३५ मध्यें जेव्हां प्रांतिक स्वायत्ततेवर आधारलेली नवी घटना (गव्हर्मेंट ऑफ इंडिया ॲक्ट, १९३५) अस्तित्वांत आली, त्या वेळीं कमिशनच्या शिफारसीनुसार संघटित कामगारांना विधानसभांत प्रतिनिधित्व देण्यांत आलें.

रुईकरांचें कार्य

सन १९३३–३४ च्या सुमारास कामगारांचा स्वतंत्र राजकीय पक्ष स्थापन करण्यांत आला, त्याचाहि येथें उल्लेख करणें आवश्यक आहे. त्या पूर्वींहि

* रॉयल कमिशन ऑन लेबर–अहवाल १९३१, पृ. ४५६–४६८

तशा प्रकारचे लहानमोठे स्थानिक प्रयत्न झाले होते. अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसनें कानपूर अधिवेशनांत अखिल भारतीय कामगारपक्ष स्थापन करण्यांत पुढाकार घेण्याचा अधिकृत निर्णय घेतला. या कार्याची जबाबदारी श्री. रामभाऊ रुईकर या मान्यवर पुढाऱ्यावर टाकण्यांत आली. सन १९३४ मध्यें त्यांनीं या कामासाठीं जबलपूर येथें एक परिषद बोलाविली, पण तिचा हेतु साध्य झाला नाहीं. कारण अशा पक्षाचें स्वरूप काय असावें, त्याचे व कामगारसंघांचे परस्पर संबंध कसे असावेत याबद्दल एकमत होऊं शकलें नाहीं. पुढेंहि श्री. रुईकर यांनीं या दिशेनें प्रयत्न चालू ठेवले. परंतु त्यांना वारंवार अटक व तुरुंगवास भोगावा लागला व त्यामुळें या कार्याचा पुरेसा पाठपुरावा करणें त्यांना शक्य झालें नाहीं. शिवाय या काळांत वर्गीय चळवळीपेक्षां राष्ट्रीय स्वातंत्र्याच्या लढ्या-वरच भारतीय जनतेचें लक्ष अधिक केंद्रित झालें होतें आणि स्वातंत्र्यलढयांत जनतेचें श्रद्धास्थान राष्ट्रीय कॉंग्रेसच होती. राष्ट्रीय कॉंग्रेसहि स्वातंत्र्याबरोबरच पुरोगामी आर्थिक व सामाजिक तत्त्वांचा पुरस्कार करीत होती. कामगारांच्या-मध्यें वर्गीय अस्मिता फारशी निर्माण झाली नव्हती. शिवाय राष्ट्रीय कॉंग्रेसच्या नेत्यांच्या तोडीचे, जनतेचें लक्ष आकर्षित करून घेऊं शकतील अशा प्रभावी व्यक्तिमत्वाचे व लोकप्रिय पुढारीहि कामगारांच्या स्वतंत्र राजकीय पक्षाच्या कल्पनेचा पुरस्कार करणाऱ्यांमध्यें नव्हते. अशा परिस्थितींत हा प्रयत्न त्या वेळीं यशस्वी झाला नाहीं. पुढेंहि याच उद्देशानें अधूनमधून प्रयत्न करण्यांत आले पण त्यांनाही विशेष यश लाभलें नाहीं. मात्र देशांत उपस्थित होणाऱ्या सर्व लहानमोठ्या राजकीय प्रश्नांवर अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस कामगारांच्या दृष्टि-कोनांतून मतप्रदर्शन व प्रसंगीं प्रत्यक्ष कृतिही करीत असे.

• • •

४

★

सन १९३६ ते १९३९

सन १९३६ नंतर कामगार-संघटनेच्या प्रवाहाला पुन्हां जोराची गति मिळाली. कामगार-संघांची संख्या व त्यांतील सभासदांची संख्या, दोन्ही झपाट्यानें वाढूं लागल्या.[1] त्याचबरोबर औद्योगिक तंटयांचें प्रमाणहि वाढलें. खालील आंकड्यांवरून याची कल्पना येईल.

वर्ष	संप/टाळेबंद्यांची संख्या	त्यांतील कामगारांची संख्या	फुकट गेलेले कामगार-दिन
१९३३	१४६	१,६४,९३८	२१,६०,९६१
१९३४	१५९	२,२०,८०८	४७,७५,५५९
१९३५	१४५	१,१४,२१७	९,७३,४५७
१९३६	१५७	१,६९,०२९	५३,५८,०६२
१९३७	३७९	६,४७,८०१	८९,८२,२५७
१९३८	३९९	४,०१,०७५	९१,९८,७०८
१९३९	४०६	४,०९,०७५	४९,९२,७९५

एकीकरणाचे प्रयत्न

चळवळीमध्यें पुन्हां एकता स्थापन करण्याचे प्रयत्न कांहीं वर्षांपासून सुरू होतेच. साम्यवाद्यांनीं आपली लाल ट्रेड युनियन कॉंग्रेस उण्यापुऱ्या दोन वर्षांच्या

१. कोष्टक १ पहा.

जीवनानंतर विसर्जित केली होती व ते सन १९३१ मध्येंच पुन्हां अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें सामील झाले होते. त्यांच्यापूर्वीं फुटून निघालेल्या भारतीय ट्रेड युनियन फेडरेशनलाहि पुन्हां मूळ संघटनेंत आणण्याचे प्रयत्न चालू होते. अ. भा. रेल्वेमेन्स फेडरेशन व तिचे अध्यक्ष श्री. जमनादास मेहता यांनीं या प्रयत्नांत पुढाकार घेतला. एकतेच्या प्रश्नाचा विचार करण्यासाठीं सन १९३१ मध्यें त्यांनीं मुंबईंत कामगार-कार्यकर्त्यांची एक परिषद घेतली. पुढील वर्षीं पुन्हां एक परिषद भरविण्यांत आली व त्यांत एका ऐक्यसमितीची स्थापनाहि केली गेली. श्री. मानवेन्द्र रॉय यांनीं एकीकरणासाठीं सैद्धान्तिक भूमिका म्हणून एक मसुदा तयार केला होता. अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसनें स्वातंत्र्य लढ्याला मदत करावी, कोणत्याहि आंतरराष्ट्रीय संघटनेला जोडून घेऊं नये, आंतरराष्ट्रीय श्रम-संघटनेंत प्रतिनिधि पाठविण्याच्या प्रश्नावर दरवर्षीं तेवढ्या वर्षापुरताच निर्णय घेण्यांत यावा, अशा सूचना श्री. रॉय यांच्या मसुद्यांत होत्या. ऐक्यसमितीनें हीच भूमिका थोड्याफार फरकानें स्वीकारली, पण अ. भा. ट्रेड यु. कॉंग्रेसला ती मान्य नव्हती.

असें असलें तरी भारतीय ट्रे. यु. फेडरेशन, रेल्वे कामगारांच्या संघटना व कित्येक स्वतंत्र कामगारसंघ यांनीं एकत्र येण्याचा निर्णय घेतला व एप्रिल १९३३ मध्यें या सर्वांची मिळून एक नवीन मध्यवर्ती संघटना राष्ट्रीय ट्रेड युनियन कॉंग्रेस या नांवानें स्थापन झाली. या संघटनेंत ४७ कामगारसंघ सामील झाले व त्यांची एकूण सभासदसंख्या १,३५,००० होती.

यानंतर पुन्हां कित्येक वर्षेंपर्यंत अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस व राष्ट्रीय ट्रे. फेडरेशन यांत एकीकरणाच्या वाटाघाटी सुरू होत्या. मुख्य वादाचा मुद्दा आंतरराष्ट्रीय श्रमसंघटनेशीं संबंध ठेवण्याबद्दल होता. या प्रश्नावर माघार घेण्यांस नेमस्त गट तयार नव्हता. त्यांच्या मतें आंतरराष्ट्रीय श्रम संघटनेशीं संबंध ठेवणें हें भारतीय कामगारांच्या हिताचें व म्हणून आवश्यक होतें. अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें अजूनहि यांच्याविरुद्ध मताचा मोठा गट होता. परंतु हळूहळू या गटाचें मत बदलत गेलें, किंवा निदान थोडें कमी ताठर झालें. आंतरराष्ट्रीय श्रमसंघटनेशीं संबंध ठेवण्यांत निदान कांहीं नुकसान तरी नाहीं हें त्यांना मान्य करावें लागलें. दोन संस्थांतील मतभेदांची तीव्रता अशा प्रकारें कमी झाली.

सन १९३६ मध्यें राष्ट्रीय ट्रे. यु. फेडरेशननें एक सलग गट म्हणून अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें सामील होण्याची तयारी दर्शविली. मात्र त्यांनीं कांहीं अटी घातल्या. ट्रे. यु. कॉंग्रेसनें फेडरेशनची घटना स्वीकारावी, राजकीय प्रश्नांवरील किंवा संपांबद्दलचे निर्णय किमान तीन-चतुर्थांश बहुमतानें घेतले जावेत

व ट्रे. यु. काँग्रेसनें कोणत्याहि आंतरराष्ट्रीय कामगार-संघटनेशीं जोडलें जाऊं नये, या त्यांच्या अटी होत्या. अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसला या अटी मान्य होण्याला आणखी दीड वर्ष लागलें. शेवटीं सन १९३८ च्या आरंभाला तिनें एकी-करणाच्या सूचनेला मान्यता दिली.

चळवळींतील पहिली फूट नागपूर येथें सन १९२९ मध्यें पडली होती. नऊ वर्षांच्या कालावधीनंतर सन १९३८ मध्यें नागपुरांत ही फूट पुन्हां सांधली गेली. दोन्ही संस्थांचें मीलन झालें व अ. भा. ट्रे. काँग्रेस पुन्हां भारतांतील संघटित कामगारांची एकमेव प्रातिनिधिक संघटना बनली. आणखी दोन वर्षांनीं राष्ट्रीय ट्रे. यु. फेडरेशननें अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसच्या अंतर्गत आपलें अस्तित्वहि विसर्जित करून टाकलें. नागपूरच्या फुटीपूर्वी श्री. ना. म. जोशी हे अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसचे सरचिटणीस होते. पुन्हां एक झालेल्या संघटनेच्या सरचिटणीसपदाचा मानहि त्यांनाच मिळाला.

सन १९३४ नंतर एक नवीन राजकीय गट ट्रे. यु. काँग्रेसमध्यें प्रबळ झाला होता. श्री. जयप्रकाश नारायण यांच्या नेतृत्वाखालीं समाजवादी विचारांच्या तरुण कार्यकर्त्यांनीं काँग्रेसच्या अंतर्गत काँग्रेस समाजवादी पक्षाची स्थापना केली. रामभाऊ खेडगीकर, हरिहरनाथ शास्त्री, शिवनाथ बानर्जी, रामभाऊ रुईकर आदि अनेक मान्यवर कामगारनेते या पक्षांत सामील झाले. थोड्याच काळांत हा गट ट्रे. यु. काँग्रेसमध्यें सर्वांत अधिक प्रभावी झाला. काँ. स. पक्ष व ट्रे. यु. काँग्रेस यांच्यामध्यें परस्पर सहकार्याचा करारहि झाला. या पक्षानें साम्यवाद्यांबरोबरहि एकी व सहकार्याचें धोरण अवलंबिलें. कामगार-चळवळीच्या एकीकरणाच्या प्रयत्नांत समाजवाद्यांनीं बराच भाग घेतला. साम्य-वाद्यांशीं केलेली हातमिळवणी समाजवाद्यांना पुढें फार महाग पडली; पण सन १९३५ नंतरच्या कांहीं वर्षांत ट्रे. यु. काँग्रेसमध्यें चैतन्य व जबाबदारीची जाणीव निर्माण करण्याची बहुमोल कामगिरी समाजवाद्यांनीं केली. त्याचप्रमाणें त्यांनीं ट्रे. यु. काँग्रेसमधील राष्ट्रवादी गट अधिक परिणामकारक बनविला. त्यामुळें ट्रे. यु. काँग्रेसवर पुन्हां आपलें वर्चस्व प्रस्थापित करणें किंवा आपलें एकांतिक पक्षीय धोरण लादणें साम्यवाद्यांना शक्य झालें नाहीं.

अंतर्गत गट

सन १९३८ मध्यें वरीलप्रमाणें संघटनांची एकी पुन्हां सांधली गेली तरी यथार्थानें चळवळीचें ऐक्य प्रस्थापित झालें कीं नाहीं हा प्रश्नच होता. जे वेगवेगळे गट ट्रे. यु. काँग्रेसमध्यें एकत्रित झाले होते, त्यांचे राजकीय विचार तर

एक नव्हतेच, पण कामगार चळवळीकडे बघण्याचा त्यांचा दृष्टिकोनहि मुळांत एक नव्हता. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें आपल्या गटाचें वजन कसें टिकवून धरतां येईल, याची प्रत्येक गटाला चिंता होती. दुसरा एकादा गट संघटना "काबीज" करील कीं काय, याची भीतिहि प्रत्येक गटाला होती. हीच दृष्टि व प्रवृत्ति वेगवेगळ्या थरांतील कार्यकर्त्यांत व प्राथमिक कामगार-संघांतहि दिसून येत होती. एकाच संघाच्या अधिकारपदावर एकाच वेळीं दोन विरोधी गट दावा सांगतात; असे प्रसंग भारतीय कामगार-चळवळींत अनेकदां येतात. संघटनेवर आपल्याच गटाचें प्रभुत्व रहावें, यासाठीं कारवाया करणें, घटना गुंडाळून ठेवणें, मतभेद विकोपास गेल्यास त्याच संघटनेच्या नांवानें स्वतंत्रपणें कचेरी स्थापन करून कार्य चालू करणें, परस्परांवर आरोप प्रत्यारोप व टीका करणें या गोष्टीहि घडतात.

वास्तविक पाहातां अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें एकत्रित आलेल्या भिन्न-भिन्न गटांच्या मूलभूत निष्ठा भिन्नभिन्न ठिकाणीं होत्या. त्या निष्ठेंत व ट्रे. यु. कॉंग्रेसच्या निर्णयांत, धोरणांत किंवा जबाबदाऱ्यांत विरोध निर्माण झाला तर, मूलभूत निष्ठेवर कोणत्याहि प्रकारचा ताण पडला तर, कामगार-चळवळीच्या प्रश्नांना नेहमींच दुय्यम स्थान द्यावें लागे. सन १९३८ पूर्वीं व नंतरहि प्रत्येक वेळीं हाच अनुभव आला आहे. भिन्नभिन्न राजकीय व सामाजिक निष्ठा आणि कामगार-चळवळीचें स्वातंत्र्य, अखंडत्व, सातत्य यांच्यांत समन्वय करण्यांत भारतीय कामगार-चळवळीला अद्यापहि यश मिळालेलें नाहीं.

नऊ वर्षांच्या सतत प्रयत्नांनीं साधलेलें कामगार-संघटनांचें ऐक्य किती ठिसूळ होतें, याचें प्रत्यंतर दोन वर्षांतच आलें. दैवदुर्विलास असा कीं ज्या रॉयवादी मंडळींनीं, जमनादास मेहता आदि पुढाऱ्यांनीं, ऐक्य साधण्यासाठीं वर्षानुवर्षें आटोकाट प्रयत्न केले तीच मंडळी संघटना दुभंगण्यास कारण झाली. त्या वेळची फूटहि मूलभूत राजकीय निष्ठा व कामगार-संघटनेशीं निष्ठा यांच्यांत समन्वय न झाल्यानें व राजकीय निष्ठा वरचढ ठरल्यानेंच निर्माण झाली असें म्हणावें लागेल. तो वृत्तांत पुढें येईल.

जहाल राजकीय विचारांचा जो प्रभाव आरंभापासूनच कामगार-चळवळीवर पडला होता, त्याचा एक परिणाम मात्र अत्यंत हितावह झाला असें म्हटलें पाहिजे. इतर कोणत्याहि प्रश्नावर किंवा तत्त्वावर कामगार-चळवळ विभागली गेली असली, तरी ती केव्हांहि धार्मिक झगड्यांच्या किंवा जातीय-वादाच्या आहारीं गेली नाहीं. श्री. लोखंडे यांच्या विचारांवर ब्राह्मणेतरवादाचा थोडाफार पगडा होता. श्री. वाडिया यांची मद्रास लेबर युनियन मोडण्याला जीं कारणें झालीं, त्यांमध्यें जातीय वैमनस्य हें एक महत्त्वाचें कारण होतें. पण त्या

वेळीं चळवळीला पक्कें राष्ट्रवादी अधिष्ठान किंवा जहाल राजकीय सामाजिक विचार लाभले नव्हते. पुढें ज्या काळांत राजकारणांत जातीयवादानें जोर धरला, त्या काळांत कोणत्याहि जातीयवादापासून कामगार-चळवळ दूर राहिली. सन १९२५ मध्येंच अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसनें आपल्या ठरावानें जातीय भूमिकेवर कामगार-संघटना करण्याचा निषेध केला होता. देशांत सर्वत्र, सर्व धंद्यांत भिन्न जातींचे व धर्मांचे कामगार एकाच कामगार-संघांत संपूर्ण विश्वासानें व निष्ठेनें सामील होत होते. जातीय भूमिकेवर संघटना बनविण्याचें यशस्वी आवाहन त्यांना कोणी करूं शकलें नाहीं. अधूनमधून विविक्षित क्षेत्रांत तसे प्रयत्न केले गेले नाहींत असें नाहीं. ज्या ज्या वेळीं जातीय भावना व द्वेष प्रबल झाले, त्या त्या वेळीं त्यांचा परिणाम कामगारांवर व्यक्तिशः झाला नाहीं असेंहि नाहीं. पण जातीय भावना वा द्वेष हे कामगार-संघटना बनवायला किंवा मोडायला कारणीभूत होऊं शकले नाहींत.

काँग्रेस मंत्रि-मंडळें

सन १९३६ पासून देशांतील राजकीय परिस्थितींत व वातावरणांत मोठा बदल झाला. सत्याग्रहाची चळवळ पूर्वीच समाप्त झाली होती. ब्रिटिश सरकारनें भारतासाठीं तयार केलेल्या नवीन घटनेचें देशांत कोणीं हार्दिक स्वागत केलें नसलें तरी राष्ट्रीय काँग्रेस ती घटना राबविण्याला तयार झाली होती. नवीन घटनेखालीं निवडणुका झाल्या. सारी भारतीय जनता राष्ट्रीय काँग्रेसच्या पाठीशीं उभी होती. अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसनेंहि राष्ट्रीय काँग्रेसला पाठिंबा दिला व सर्वतोपरी मदत केली. उलटपक्षीं कामगारांसाठीं राखून ठेवलेल्या विशेष जागांपैकीं बऱ्याच ट्रे. यु. काँग्रेसच्या उमेदवारांना मिळाल्या. देशभर राष्ट्रीय काँग्रेसचा निवडणुकींत प्रचंड विजय झाला व कांहीं प्राथमिक अडचणीनंतर सन १९३७ मध्यें जवळजवळ सर्व प्रांतांत राष्ट्रीय काँग्रेसचीं मंत्रिमंडळें स्थापन झालीं. त्यांचे अधिकार घटनेनुसार कितीहि मर्यादित असले तरी एकंदरींत त्यांच्या आगमनामुळें देशांतील राजकीय वातावरण संपूर्णपणें बदलून गेलें यांत शंका नाहीं. या बदलाचेंच एक अंग म्हणजे कामगार-चळवळीबद्दलची विरोधी किंवा संशयी वृत्ति जाऊन त्याऐवजीं बऱ्याच अंशीं सहानुभूतीची व अनुकूल वृत्ति सरकारकडून प्रकट होऊं लागली.

राज्यसूत्रें हातीं घेतल्यावर काँग्रेस मंत्रिमंडळें अर्थातच जनहितासाठीं सत्ता वापरण्याला बांधलेलीं होतीं. जनतेचीहि तशी अपेक्षा होती. कित्येक प्रांतांत जुने अनुभवी कामगार-नेते मंत्रिमंडळांत अधिकारांच्या जागीं आले. मद्रासमध्यें श्री.

गिरी मजूरमंत्री झाले; मुंबईत श्री. गुलजारीलाल नंदा पार्लमेंटरी सेक्रेटरी म्हणून मजूरविषयक धोरणाचें संचालन करूं लागले. "आपलें सरकार" आलें म्हणून इतर जनतेप्रमाणें कामगार-वर्गांतहि खूप उत्साह निर्माण झाला. त्या भरांत संघटना-कार्याला जोराची चालना मिळाली. कामगारांच्या मागण्या व त्यासाठीं लढे यांनाहि भरती आली.

अशा मागण्या व लढे यांकडे काँग्रेस मंत्रि-मंडळांची दृष्टि सामान्यपणें सहानुभूतीची होती. परंतु राष्ट्रीय काँग्रेस ही केवळ कामगार-वर्गाचीच प्रतिनिधि नव्हती. उद्योगपति व व्यापारी वर्गाचेंहि तिच्यावर पुष्कळ वजन होतें. त्यांचा विरोध ओढवून घेण्यालाहि ती तयार नव्हती. त्यामुळें कामगार–मालक तंट्यांत पुष्कळदां सरकारची परिस्थिति द्विधा होत असे. साम्यवाद्यांना काँग्रेस सरकारबद्दल आस्था किंवा आपुलकी नव्हती. त्यामुळें ते मुद्दामच शक्य तेव्हां सरकारला पेंचांत पकडण्यासारखी परिस्थिति निर्माण करण्याचा प्रयत्न करीत असत.

या पहिल्या काँग्रेस मंत्रिमंडळांचें आयुष्य तीन वर्षांहून कमीच भरलें. पण तेवढ्यांत कामगारहिताचीं कांहीं महत्त्वाचीं पावलें त्यांनीं टाकलीं. कित्येक प्रांतांत कामगारांच्या परिस्थितीची व प्रश्नांची चौकशी करण्यासाठीं समित्या नियुक्त करण्यांत आल्या. बिहार सरकारनें डॉ. राजेन्द्रप्रसाद यांच्या अध्यक्षते-खालीं अशा प्रकारची एक समिति नेमली. मुंबई प्रांतांत कापड-गिरण्यांच्या कामगारांच्या परिस्थितीची चौकशी करण्यासाठीं नेमण्यांत आलेली समितीहि विशेष उल्लेखनीय आहे. या समितीनें तयार केलेला अभ्यासपूर्ण व माहितीपूर्ण अहवाल हें आजहि एक प्रमाणभूत संदर्भसाधन मानलें जातें.

बॉम्बे इंडस्ट्रियल डिस्प्यूट्स् ॲक्ट

एका दृष्टीनें राष्ट्रीय काँग्रेसची ही संक्षिप्त राजवट कामगार-चळवळीच्या बाबतींत निर्णायक ठरली आहे. मुंबई सरकारच्या कामगार-धोरणाचीं सूत्रें श्री. गुलजारीलाल नंदा यांच्या हातीं होतीं. श्री. नंदा हे अहमदाबादच्या मजूर-महाजनचे धुरीण होते. अहमदाबादच्या अनुभवावरून व कार्यपद्धतीवरून श्री. नंदा यांची कामगार-चळवळीविषयीं व औद्योगिक संबंधांविषयीं पक्कीं मतें बनलीं होतीं. कांहीं निश्चित सिद्धान्त त्यांनीं बसविले होते. मुंबई प्रांतांत सरकारमार्फत हे सिद्धान्त व्यवहारांत उतरविण्यास त्यांनीं आरंभ केला. संपांवर निर्बंध व लवाद-पद्धतीवर संपूर्ण भरंवसा हा त्यांच्या धोरणाचा मुख्य पाया होता. त्या-नुसार मुंबई सरकारनें औद्योगिक विवाद कायदा (बॉम्बे इंडस्ट्रियल डिस्प्यूट्स् ॲक्ट, १९३८) पास करून तो कापडधंद्याला लागू केला. कोणत्याहि औद्योगिक

बाबींमध्यें मालकास कांहीं बदल करावयाचा असेल किंवा कामगारांना कांहीं बदल हवा असेल तर त्यांनीं त्यासाठीं प्रतिपक्षाला लेखी पूर्वसूचना दिली पाहिजे. अशी पूर्वसूचना दिल्यानंतर सरकारी अधिकाऱ्यांमार्फत मध्यस्थी करून तड-जोडीचे प्रयत्न केले जातील व ते यशस्वी न झाल्यासच मालकास बदल करतां येईल किंवा कामगारांना त्यांना पाहिजे असलेल्या बदलासाठीं संप वगैरे करतां येईल अशी तरतूद या कायद्यान्वयें करण्यांत आली. शिवाय या कायद्यान्वयें एक औद्योगिक न्यायालय स्थापन करण्यांत आलें. त्याच्याकडे विशिष्ट झगडे सुपूर्द करण्याची कायद्यांत तरतूद केली गेली व न्यायालयाचा निवाडा मानण्याचें उभयपक्षावर बंधन लादण्यांत आलें. कायद्यानें ठरविलेली एकंदर कामगारांच्या किमान पंचवीस टक्के सभासदसंख्या ज्या कामगारसंघांची असेल त्यांना प्रातिनिधिक संघाचा कायदेशीर दर्जा देण्याची योजनाहि कायद्यांत करण्यांत आली.

मुंबई औद्योगिक विवाद कायदा हा कामगार-मालक संबंधांच्या बाबतींत काँग्रेस सरकारच्या धोरणाचा पाया बनला. दुसऱ्या विश्वयुद्धानंतर जेव्हां पुन्हां काँग्रेसनें अधिकार-ग्रहण केलें तेव्हां मुंबईचे मजूरमंत्री या नात्यानें श्री. नंदा यांनींच वरील कायद्याची सुधारून वाढविलेली आवृत्ति म्हणून मुंबई औद्योगिक संबंध कायदा (बॉम्बे इंडस्ट्रियल रिलेशन्स ॲक्ट, १९४६) मंजूर करून घेतला व अमलांत आणला. भारत सरकारनेंहि सन १९४७ मध्यें जुन्या कायद्याच्या ऐवजीं नवीन औद्योगिक विवाद कायदा पास करून संपांवर निर्बंध व सक्तीच्या लवाद-पद्धतीवर भर देण्याचें धोरण लागू केलें. मध्यप्रांत, संयुक्तप्रांत इत्यादींतहि मुंबईच्या पद्धतीचे कायदे कमीअधिक फरकानें पास करण्यांत आले.

सार्वत्रिक निवडणुकीच्या वेळीं राष्ट्रीय काँग्रेस व ट्रे. यु. काँग्रेस यांच्यांत परस्पर सहकार्याचें व स्नेहाचें नातें निर्माण झालें होतें. पण काँग्रेसचीं मंत्रिमंडळें स्थापन झाल्यावर हे संबंध हळुहळु दुरावत गेले. याचें मुख्य कारण म्हणजे कामगार-चळवळीच्या अपेक्षा काँग्रेस मंत्रिमंडळें पूर्ण करूं शकलीं नाहींत. त्यांची कामगारांबद्दलची सहानुभूति धनिकवर्गाचा रोष पत्करण्याइतकी दृढ नव्हती. साम्यवाद्यांना आधींपासूनच काँग्रेसविषयीं प्रेम नव्हतें. नेमस्त गटाचे पुढारी व समाजवादी यांनाहि सरकारचें कामगार-धोरण फारसें पसंत पडलं नाहीं. अहमदाबादच्या नमुन्याचें धोरण व त्यावर आधारलेले कायदे हे त्यांना काम-गारांच्या व चळवळीच्या दृष्टीनें हितावह वाटत नव्हते. योगायोग असा कीं ट्रे. यु. काँग्रेस व काँग्रेस मंत्रिमंडळें यांतील अंतर फार वाढण्यापूर्वींच राष्ट्रीय काँग्रेसनें अधिकारत्याग केला व युद्धजन्य परिस्थितीमुळें देशांतील राजकारणाला व काम-गार-चळवळीला नवीनच कलाटणी मिळाली.

मजूर-मालक संघर्ष

१९३६ ते ३९ च्या दरम्यान कामगार-संघांच्या संस्थेंत व सभासदांत झपाट्यानें वाढ झाली हें खरें. त्याच्या कांहीं कारणांचा उल्लेखहि वर आला आहे. पण त्यावरून असा समज करून घेणें चुकीचें होईल कीं, त्या वेळीं कामगारांना संघटित करण्याचें काम अगदीं सुकर झालें होतें व मालकवर्गाची व सरकारची दृष्टि कामगार-संघटनांना सर्वस्वीं अनुकूल झाली होती. " आजहि बहुतेक मालक कामगारसंघांना विरोधच करतात; मग ते संघ कायद्यानुसार नोंदलेले असोत किंवा नसोत......एका प्रकरणांत खरोखर संघाच्या प्रत्येक सभासदाला कामावरून कमी करण्यांत आलें व जवळजवळ सारेच कामगार सभासद असल्यामुळें याचा अर्थ सर्व कामगारांना काढून टाकून नवीन कामगारांची भरती करणें असा झाला. अर्थात् याची माहिती प्रांतिक सरकारला दिली गेली पण त्यांनीं कांहींच केलें नाहीं......कांहीं मालक अधिक धोरणी असतात. ते सांगतात कीं आपण फक्त कायद्याखालीं नोंदलेल्या संघाशींच संबंध ठेवूं व तोहि आपल्या नोकरींतील व्यक्तींमार्फतच, ' बाहेरच्या ' व्यक्तींशीं नाहीं. मग पुढें आणखी अटी येतात, असुक एक मनुष्य......ज्याचा पूर्वी कदाचित् कामगार-चळवळीशीं संबंध आला असेल......संघाच्या कार्यकारी मंडळांत असूं नये......संघाच्या सभांतून मालकांविरुद्ध प्रकट टीका होऊं नये, वाटाघाटी चालू असतां कामगारांच्या गाऱ्हाण्यांची प्रकट चर्चा होऊं नये. इतर ठिकाणीं दुसऱ्या कांहीं स्वरूपांत अशाच अटी घालण्यांत येतील. सर्व अटी पुऱ्या केल्यावर, त्यापायीं स्वतःचें पुष्कळसें स्वातंत्र्य सोडून दिल्यावर त्याच्या मोबदल्यांत कामगार-संघाला आपल्या सभासदांच्या हिताचें असें प्रत्यक्षांत फारसें कांहीं पदरांत पडत नाहीं, हें एक तंतोतंत सत्य आहे.

" याशिवाय इतर अडचणीही आहेत. कामगारांच्या पुढाऱ्यांना फितुर करून घेण्यासाठीं मोठमोठ्या रकमा देऊं करणाऱ्या कित्येक मालकांचा मला स्वतःला अनुभव आहे. जेव्हां या फितुरीच्या प्रयत्नांत यश मिळत नाहीं तेव्हां पैसा किंवा काम या बाबतींत कांहीं सचोटी नसलेल्या तत्त्वशून्य व्यक्तींच्यामार्फत विरोधी संघटना स्थापण्यास प्रोत्साहन देण्यांत येतें......भांडवलदारी पद्धतीचा व ब्रिटिश साम्राज्यशाहीचा धिःकार हे साम्यवाद्याप्रमाणेंच इतरहि कित्येक लोकांचें भांडवल आहे. त्यांपैकीं कित्येक पोलिसांनीं स्वतःच पुढें केलेले हस्तक असतात... ...कित्येक चांगली सुदृढ संघटना बांधली जाऊं नये या हेतूनें मालकांनीं स्वतः पैसे देऊन उभे केलेले असतात. कापडधंद्याच्या एका महत्त्वाच्या केंद्रांत तेथील कांहीं लोकांनीं कित्येक वर्षेंपर्यंत माझा ' मवाळ ' व ' सुधारणावादी ' म्हणून

धिःकार केला व मला तेथें शिरूं दिलें नाहीं. पण त्या मंडळींनीं स्वतः कामगारांचे पगार किंवा जीवनमान यांत सुधारणा घडवून आणण्याचा कांहींहि प्रयत्न केला नाहीं."* तत्कालीन सत्यस्थितीचें हें शब्दचित्र एका नेमस्त व संयमी कामगारनेत्याच्या लेखणींतून उतरलेलें असून अत्यंत उद्‌बोधक आहे.

* बी. शिवराव – इंडास्ट्रियल वर्कर इन इंडिया – १९३९ – पृ. १६४

५

★

युद्धकाळ

सन १९३९ च्या सप्टेंबर महिन्यांत दुसरें विश्वयुद्ध सुरू झालें. ब्रिटननें युद्ध पुकारल्याबरोबर भारत सरकारनेंहि युद्ध पुकारलें. भारतीय जनतेच्या व लोकप्रतिनिधींच्या संमतीशिवाय राष्ट्राला युद्धांत लोटल्याबद्दल राष्ट्रीय कॉंग्रेसनें तीव्र निषेध प्रकट केला. कॉंग्रेसच्या मंत्रिमंडळांनीं राजिनामे दिले व देशभर व्हाइसरॉयच्या हातांखालीं नोकरशाही राजवट सुरू झाली.

सर्वसाधारण भारतीय जनता युद्धांतील दोन्ही पक्षांबद्दल उदासीन होती. हिटलर-मुसोलिनी किंवा ब्रिटन-फ्रान्स, कोणाबद्दलच भारतीयांना विशेष प्रेम नव्हतें. परंतु ब्रिटिश साम्राज्यशाहीचें जूं मानेवर एक शतकाहून अधिक काळ वाहिल्यामुळें ब्रिटनबद्दल विशेष क्षोभ व घृणा जनतेमध्यें होती यांत संशय नाहीं. शिवाय ब्रिटन-फ्रान्स जरी आपण लोकशाहीसाठीं लढत आहोंत असें सांगत असले तरी त्यांच्या विजयामुळें भारत किंवा त्यासारखीं परतंत्र राष्ट्रें यांना स्वातंत्र्य किंवा लोकशाही यांचा लाभ होईलच अशी कांहीं शाश्वती नव्हती. सर्वसाधारण जनतेचें हें मतच राष्ट्रीय कॉंग्रेसच्या धोरणांतून प्रकट झालें. आपल्या मताविरुद्ध ज्या युद्धांत आपणांस ओढण्यांत आलें त्या युद्धाला मदत करण्यास जनतेच्या वतीनें राष्ट्रीय कॉंग्रेसनें नकार दिला. त्याचप्रमाणें ब्रिटनकडे अशीहि मागणी केली कीं आपले युद्ध-हेतु काय आहेत याची स्पष्ट घोषणा करावी. युद्ध जिंकल्यावर भारताला स्वातंत्र्य दिलें जाईल असें स्पष्ट आश्वासन कॉंग्रेसनें ब्रिटनकडून मागितलें. तसें आश्वासन देण्यास ब्रिटिश सरकार तयार नव्हतें. म्हणून युद्धाला आपला विरोध दर्शविण्यासाठीं महात्मा गांधींच्या नेतृत्वाखालीं राष्ट्रीय कॉंग्रेसनें वैयक्तिक सत्याग्रहाची चळवळ सुरू केली. पुढें पूर्वेकडेही युद्ध भडकलें. बलाढ्य

ब्रिटिश साम्राज्याचा अर्धाअधिक डोलारा जपाननें केवळ कांहीं महिन्यांत जमीनदोस्त केला. सिंगापूर, मलाया, ब्रह्मदेश पादाक्रांत करून सन १९४२ च्या पूर्वार्धातच जपान भारताच्या पूर्वसीमेवर धडक देऊं लागला. भारत युद्धांत ओढला गेला असला तरी प्रत्यक्ष आपल्या भूमीवर युद्ध पेटण्याचा प्रसंग यापूर्वी आला नव्हता. पण आतां मलाया-ब्रह्मदेशप्रमाणेंच भारतहि युद्धाच्या वणव्यांत होरपळून निघून जपानच्या अधिपत्याखालीं जाणार अशीं स्पष्ट चिन्हें दिसूं लागलीं. या आक्रमणापासून भारताला वांचविणें आवश्यक होतें. परंतु परतंत्र भारतांतील जनता राज्यकर्त्या ब्रिटिशांच्या वतीनें सर्वशक्तिनिशीं आक्रमक जपानशीं सामना देण्यास तयार होईल हें कदापि शक्य नव्हतें. भारत स्वतंत्र झाला तरच भारतीय जनता जपानशीं लढण्यास सिद्ध होईल हें स्पष्ट होतें. म्हणून जपान पूर्वसीमेवर पोहोंचला असतांना सन १९४२ च्या मध्याला महात्मा गांधींनीं ब्रिटिशांना " चले जाव " ची सूचना दिली. देशभर स्वातंत्र्य-लढ्याची अपूर्व लाट उसळली.

" चले जाव " आंदोलन

भारतीय जनतेची मनःस्थिति राष्ट्रीय कॉंग्रेसच्या धोरणांतून प्रकट होत होती. परंतु देशांत असेहि कांहीं पक्ष व गट होते कीं, ज्यांना हें धोरण मान्य नव्हतें. रॉयवाद्यांनीं युद्धाच्या सुरवातीपासूनच अगदीं वेगळी भूमिका घेतली होती. 'हें युद्ध लोकशाहीविरुद्ध हुकूमशाही असें आहे. ब्रिटन-फ्रान्स यांची बाजू लोकशाहीची आहे, लोकशाहीच्या विजयासाठीं भारतानें सर्वतोपरी मदत केली पाहिजे, कारण हुकूमशाहीचा विजय झाल्यास जगभर स्वातंत्र्याचा अंत होईल. मग भारताच्या स्वातंत्र्याचा प्रश्न कोठचा ?' अशी त्यांची विचारसरणी होती. राष्ट्रीय कॉंग्रेसची आरंभीं युद्धाबद्दल उदासीनता व पुढें प्रत्यक्ष विरोध पाहून रॉयवादी मंडळी कॉंग्रेसमधून बाहेर पडली. श्री. मानवेंद्र रॉय यांच्या नेतृत्वाखालीं त्यांनीं जहाल लोकशाही पक्ष (रॅडिकल डेमोक्रॅटिक पार्टी) स्थापन केला. युद्धप्रयत्नांत सर्वतोपरी सरकारला मदत करण्याचें धोरण या गटानें युद्धाच्या अखेरपर्यंत चालविलें.

युद्धाच्या आरंभीं हिटलर व सोविएत रशिया यांनीं परस्पर करार करून पोलंड गिळंकृत केला होता. त्या वेळच्या रशिया-जर्मनी मैत्रीमुळें जगभर साम्यवादी पक्षांना असा आदेश होता कीं, ब्रिटन-फ्रान्स लढत असलेलें युद्ध हें केवळ साम्राज्यशाही युद्ध आहे; त्यांना पैसा, मनुष्यबळ किंवा युद्धसाहित्य अशा कोणत्याहि प्रकारें मदत करूं नये. भारतीय साम्यवादीहि या आदेशानुसार युद्ध-प्रयत्नांना

विरोध करण्याचें धोरण चालवीत होते. राष्ट्रीय कॉंग्रेसनें युद्धप्रयत्नांविरुद्ध जनतेचा सार्वत्रिक लढा पुकारावा असा त्यांचा आग्रह होता व १९४० मध्यें महात्मा गांधींनीं केवळ वैयक्तिक सत्याग्रहच पुकारला याबद्दल त्यांच्यावर साम्य-वाद्यांनीं कठोर टीकाहि केली. पण १९४१ च्या मध्यास हिटलरनें रशियावर हल्ला केला. त्यामुळें जगभर साम्यवाद्यांची युद्धाबद्दलची भूमिका बदलूं लागली. आतां त्यांनीं हें युद्ध "लोकयुद्ध" असल्याची घोषणा केली व जर्मनी-इटलीचा पराभव करण्यासाठीं दोस्त राष्ट्रांना सर्वप्रकारें मदत केली पाहिजे असें धोरण स्वीकारलें. अशा प्रकारें साम्यवादी पक्षहि युद्धप्रयत्नांना मदत करण्याच्या भूमिकेवर येऊन पोहोंचला व ही भूमिका युद्धाच्या अखेरपर्यंत टिकून राहिली.

साम्यवाद्यांचें युद्धासंबंधीं धोरण व कॉंग्रेस-समाजवादी पक्षांत फूट माजवून त्याचा एक भाग गिळंकृत करण्याचे त्यांनीं चालविलेले प्रयत्न यांमुळें समाज-वाद्यांशींहि साम्यवाद्यांचें वितुष्ट आलें. समाजवाद्यांनीं राष्ट्रीय कॉंग्रेसच्या धोरणास संपूर्ण पाठिंबा दिला होता, पण त्या धोरणाची अंमलबजावणी अधिक लढाऊपणें व्हावी असा त्यांचा आग्रह होता. १९४२ मध्यें महात्मा गांधींनीं "चले जाव" ची घोषणा दिल्यावर समाजवाद्यांना लढाऊ कृतीला पुरी मोकळीक मिळाली. ४२ च्या स्वातंत्र्यसंग्रामांत कॉंग्रेस-समाजवादी पक्षाच्या नेत्यांची व कार्यकर्त्यांची कामगिरी किती मोठी होती हें येथें सांगण्याची आवश्यकता नाहीं.

इंडियन फेडरेशन ऑफ लेबर

युद्धकाळांतील या राजकीय प्रवाहप्रतिप्रवाहांचा प्रत्यक्ष परिणाम अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसवर व चळवळीवर होणें अपरिहार्य होतें. युद्धासंबंधीं कामगार-वर्गाची भूमिका इतर जनतेप्रमाणेंच प्रथम उदासीनतेची व नंतर विरोधाची होती. ट्रे. यु. कॉंग्रेसनेंहि प्रथम उदासीनतेची भूमिका घेतली. ही भूमिका रॉयवाद्यांना पसंत पडणें शक्य नव्हतें. म्हणून त्यांनीं जुलै १९४१ मध्यें ट्रे. यु. कॉंग्रेसचा त्याग केला. पुढें कांहीं महिन्यांनीं लाहोर येथें आपली परिषद भरवून त्यांनीं भारतीय श्रमिक फेडरेशन (इंडियन फेडरेशन ऑफ लेबर) या नांवानें नवीन मध्यवर्ती संघटना स्थापन केली. युद्धकार्याला मदत करणें हें या संघटनेचें एक स्पष्ट व प्रमुख उद्दिष्ट असल्यानें व अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस युद्धाशीं सहकार्य करीत नसल्यामुळें सरकारचा भरघोंस आश्रय या नवीन संघटनेला मिळाला. कामगार वर्गामध्यें युद्धप्रयत्नासाठीं प्रचार करण्याच्या कामासाठीं भारत

सरकारकडून दरमहा तेरा हजार रुपयांची मदत भारतीय श्रमिक फेडरेशनला मिळूं लागली. या आर्थिक मदतीमुळें फेडरेशनला कांहीं फायदा होण्याऐवजीं सरकारचे भाडोत्री प्रचारक असा त्यांचा जनतेमध्यें दुलौंकिक मात्र झाला.

रॉयवाद्यांची भूमिका

ज्या कारणानें रॉयवाद्यांनीं ट्रे. यु. कॉंग्रेसचा त्याग केला, तें उघडपणें राजकीय होतें. श्री. रॉय यांनीं स्वतः तशी कबुली दिली आहे. आपल्या कृतीचें समर्थन करतांना त्यांनीं असेंहि म्हटलें आहे कीं, जरी आमची नवी संस्था राजकीय प्रश्नावरील मतभेदांतून जन्म पावली असली, तरी ती आम्ही कामगार-संघटनेच्या सर्वमान्य तत्त्वांवरच कटाक्षानें चालवूं. आपल्या राजकारणमूलक कृतीचें समर्थन करीत असतांनाच ' राजकारणाच्या आहारीं गेल्यामुळें भारतीय कामगार-चळवळीची फार हानी झाली आहे ' असाहि त्यांनीं तोंडभर इशारा दिला आहे ! *

युद्धप्रयत्नांत सरकारला मदत करावी या रॉयवाद्यांच्या धोरणाला देशांतील कामगारांचा पाठिंबा होता असा दावा आज कोणीं करील असें वाटत नाहीं. स्वतः रॉयवाद्यांनाहि कामगार वर्गाच्या सर्वसाधारण मताचा प्रत्यय येण्यास फारसा वेळ लागला नाहीं. त्यांचें युद्धसहाय्याचें धोरण हें देशभर जनतेच्या तिरस्काराचा व हेटाळणीचा विषय झालें होतें व सरकारकडून त्यांना मिळत असलेली दरमहा तेरा हजार रुपयांची मदत म्हणजे निव्वळ लांच आहे असें लोकांचें पक्कें मत होतें व तें सर्वत्र उघडपणें प्रकटहि केलें जात होतें. अशा परिस्थितींत आपल्या राजकीय धोरणाचा ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें तुटेपर्यंत आग्रह धरणें व तें धोरण मान्य होत नाहीं म्हणून संघटनेचा त्याग करून दुसरी विरोधी संघटना स्थापन करणें, ही कृति लोकशाहीवर अधिष्ठित स्वतंत्र कामगार-चळवळीच्या सिद्धांताशीं सुसंगत होती असें मानणें कठीण आहे.

आरंभीच्या काळांत साम्यवाद्यांचें धोरण कडव्या युद्धविरोधाचें असल्यामुळें सरकारनें त्यांना अटक करून तुरुंगांत टाकलें होतें. राष्ट्रीय कॉंग्रेसचे लोकहि वैयक्तिक सत्याग्रहाच्या निमित्तानें तुरुंगांतच होते. पुढेंहि बेचाळीसच्या लढ्यामुळें त्यांना दीर्घकाळ तुरुंगांतच रहावें लागलें. उलट १९४२ च्या आरंभापासून साम्यवाद्यांना त्यांचें संघटनाकार्य व प्रचारकार्य करण्याची पूर्ण मोकळीक मिळाली होती. कारण त्यांचें धोरण पूर्णपणें बदलून आतां ते युद्धप्रयत्नांत

---

* व्ही. बी. कर्णिक— इंडियन ट्रेड युनियन्स, १९६०, पृ. १०८-१०९.

सरकारला मदत करण्यास उत्सुक होते. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमधून रॉयवादी आधींच बाहेर पडले असल्यामुळें त्या संघटनेच्या कार्यकर्त्यांपैकीं साम्यवाद्यांखेरीज दुसरा कोणताच सुसंघटित गट कामगारांत कार्य करण्यास बाहेर नव्हता. या संधीचा साम्यवाद्यांनीं पुरेपुर फायदा घेतला. ट्रे. यु. कॉंग्रेस तर अनायासेंच त्यांच्या हातीं आली होती. पण प्राथमिक कामगार-संघांवरही आपलें वर्चस्व प्रस्थापित करण्याचा उपक्रम त्यांनीं चालू ठेवला. स्वातंत्र्यलढ्याला विरोध करण्याच्या त्यांच्या भूमिकेमुळें त्यांच्यावर जनतेचा व कामगारवर्गाचा क्षोभच होता. पण कामगारसंघांच्या व ट्रे. यु. कॉंग्रेसच्या यंत्रणेचीं सूत्रें ताब्यांत घेणें हेंच त्यांच्या दृष्टीनें अधिक महत्त्वाचें उद्दिष्ट होतें व तें त्यांना सहज साधतां आलें. कामगारांच्या आर्थिक मागण्यांसाठीं लढाऊ नेतृत्व करण्याचा त्या वेळीं प्रश्नच नव्हता. त्यामुळें कामगारांचा खरा पाठिंबा कोणाला आहे हा प्रश्नच उपस्थित होत नव्हता.

प्राथमिक कामगारसंघांवरील साम्यवादी कबजा फार काळ टिकूं शकला नाहीं; कारण त्याला कामगारांच्या विश्वासाचें अधिष्ठान नव्हतें. मात्र ट्रे. यु. कॉंग्रेसवरील साम्यवाद्यांचें वर्चस्व हें पुढें कामगार चळवळीचीं पुन्हां छकलें होण्याचें निमित्त बनलें एवढें निश्चित.

युद्धाचे दुष्परिणाम

राजकीय व कामगार-चळवळीच्या क्षेत्रांत वरीलप्रमाणें दूरवर परिणाम करणाऱ्या घडामोडी होत होत्या. पण इकडे सर्वसामान्य जनता मात्र युद्धजन्य कष्ट व आपत्तींखालीं भरडून निघत होती. युद्धाचा प्रत्यक्ष स्पर्श भारताला थोडासाच झाला. पूर्वसीमेवर जपान्यांची धडक व कलकत्त्यावर एकाददुसरा छोटासा हवाई हल्ला यापलीकडे भारतीय जनतेला युद्ध प्रत्यक्ष अनुभवावें लागलें नाहीं. पण युद्धाच्या आर्थिक परिणामांचा फटका टाळणें मात्र भारतीयांना शक्य नव्हतें. जीवनावश्यक वस्तूंचा तुटवडा व एकसारखे झपाट्यानें चढत जाणारे बाजारभाव यांमुळें जनतेचें व विशेषतः कामगारवर्गाचें जीवन दिवसानुदिवस अधिकाधिक कष्टमय होत होतें.

युद्धासाठीं लागणाऱ्या साहित्याच्या उत्पादनाला जोर आला होता हें खरें; पण जगभर युद्ध पेटलें असल्यानें नवीन उद्योगधंद्यांची स्थापना किंवा विकास होणें कठीण होतें. प्रस्थापित उद्योगधंद्यांनाच आपल्या जवळ असलेल्या साधन-सामुग्रीचा उपयोग जास्तींत जास्त प्रमाणांत करून उत्पादन वाढविणें भाग होतें. ही परिस्थिति अर्थात् मालकवर्गाच्या फायद्याची होती व त्यांनीं युद्धकाळांत बेसुमार फायदा मिळविला ही गोष्ट जगजाहीर आहे. जीवनावश्यक

वस्तूंची वाढती चणचणहि नफेबाजीला पोषक होती. देशांतील जनतेला पुरेसें अन्नहि मिळेनासें झालें. सरकारनें शिधापद्धति व नियंत्रणें लागू केलीं; त्यामुळेंहि काळाबाजार व नफेबाजी अधिकच बळावली. तुटवडा व नफेबाजी यांच्या या कात्रीचें अतिभयानक स्वरूप सन १९४३ मध्यें बंगालच्या दुष्काळांत दिसून आलें. वीस लाखांहून अधिक लोक अन्नाभावीं या दुष्काळांत बळी पडले.

कामगार-लढे

भारतीय कामगारांचें वेतनमान आधींच अत्यंत खालावलेलें होतें. सन १९३०–३२ च्या आर्थिक मंदीच्या काळांत कापले गेलेले पगार पुन्हां पूर्णपणें भरून आले नव्हते. अशा परिस्थितींत वरीलप्रमाणें झपाट्यानें वाढणाऱ्या बाजारभावांचा चिमटा कामगार-वर्गाला तीव्रतेनें जाणवणें अपरिहार्य होतें. या वाढत्या दडपणापासून आपल्या तुटपुंज्या मिळकतीचें संरक्षण करण्यासाठीं युद्धाच्या आरंभानंतर कांहीं महिन्यांतच कामगारांना लढे करावे लागले. पहिला लढा मुंबईच्या गिरणी-कामगारांनीं सन १९४० च्या एप्रिल महिन्यांत दिला.

कामगारांची महागाईभत्त्याची मागणी इतकी रास्त होती व तिच्यामागें इतकी पोटतिडिक होती कीं, ती डावलणें कोणाला शक्य नव्हतें. मुंबईत या प्रश्नाचा विचार करण्यासाठीं सरकारनें एक समिति नेमली. तिच्या शिफारशींनुसार पुढें कामगारांना बाजारभावांच्या पातळीच्या प्रमाणांत महागाईभत्ता दिला जावा असें तत्त्व स्वीकारण्यांत आलें. प्रथम ही पद्धत फक्त गिरणी-कामगारांसाठींच लागू करण्यांत आली. परंतु लवकरच इतर धंद्यांतील कामगारांनाहि तशीच पद्धत लागू करावी लागली. इतर कांहीं प्रांतांतहि याच पद्धतीचा अवलंब करण्यांत आला. कांहीं प्रांतांत मात्र महागाई-भत्ता हा जीवनखर्च निर्देशक अंकाशीं न जोडतां भत्त्याची रक्कम निश्चित ठरविण्यांत आली व पुढें वेळोवेळीं तिच्यांत वाढ करण्यांत आली.

उद्योगधंद्यांना अफाट नफा मिळत असल्यानें कामगारांना वरील सवलत देणें मालकांना मुळींच कठीण नव्हतें. उलट या मागणीवर संप होऊं देण्यापेक्षां थोडाफार महागाई-भत्ता देऊन कारखाने चालू ठेवणें हेंच मालकांना अधिक फायद्याचें होतें. त्याचप्रमाणें संप होऊन उत्पादनांत खंड पडल्यानें युद्ध-प्रयत्नांची हानी होत असल्यामुळें सरकारलाहि तें नको होतें. त्यामुळें सरकारनेंहि महागाई-भत्त्याचा प्रश्न जास्त चिघळूं न देण्याचें धोरण ठेवलें.

असें असलें तरी महागाईच्या चिमट्यांतून कामगारांचें संपूर्ण रक्षण

महागाई-भत्त्यामुळें झालें असें समजणें चुकीचें होईल. प्रत्यक्षांत कामगारांचें वास्तविक वेतन कायम ठेवण्यास महागाई-भत्ता किती अपुरा होता हें खालील आंकड्यांवरून दिसून येईल. *

निर्देशक अंक

वर्ष	वेतन	जीवनखर्च	वास्तविक वेतन
१९३९	१००	१००	१००
१९४०	१०५·३	९७	१०८·६
१९४१	११०	१०७	१०३·७
१९४२	१२९·१	१४५	८९·०
१९४३	१७९·६	२६८	६७·०
१९४४	२०२·१	२६९	७५·१
१९४५	२०१·५	२६९	७४·९

युद्धापूर्वी कॉंग्रेस मंत्रिमंडळांच्या काळांत कामगार-संघटनेच्या कार्याला जी गति मिळाली होती ती युद्धकाळांतहि चालू राहिली. प्रतिदिन अधिक कठीण होत चाललेल्या परिस्थितींत आपल्या हितसंबंधांचें संरक्षण करण्यासाठीं कामगारांना संघटित होण्यावांचून उपाय नव्हता. त्यामुळें कामगार-संघाच्या व त्यांतील सभासदांच्या संख्येंत या काळांत भरघोस वाढ झाल्याचें दिसून येतें. ||

भारत संरक्षण कायदा

युद्धसाहित्याच्या उत्पादनांत खंड पडूं नये म्हणून सरकारनें भारत संरक्षण कायद्याखालीं हुकूम काढून संपावर बंदी घातली होती. त्याबरोबरच कामगार–मालक झगडे निर्णयासाठीं लवादाकडे सोंपविण्याचा अधिकारहि सरकारनें आपल्या हातीं घेतला. प्रत्यक्षांत या अधिकारांचा उपयोग खूप मोठ्या प्रमाणांत करावा लागला व अनेक विवादांचा लवादामार्फत निर्णय करण्यांत आला. युद्धाचे पहिले कांहीं महिने सोडले तर त्यानंतरच्या काळांत जे पक्ष किंवा गट कामगारांत उघडपणें संघटनाकार्य करूं शकत होते, ते सर्व युद्धप्रयत्नांत सहाय्य करण्याच्या धोरणाचेच होते. त्यांचे प्रयत्न कोणताहि औद्योगिक विवाद संपाच्या

* इंडियन लेबर गॅझेट, ऑक्टोबर १९५५, पृ. २४९.

|| कोष्टक १ पहा.

पायरीपर्यंत ताणून न धरण्याचे होते. त्यामुळें व संपांवरील कायदेशीर बंदीमुळें कामगारांची परिस्थिति कठीण होत असतांनासुद्धां त्या काळांत संप वगैरे फार मोठ्या प्रमाणांत झाल्याचें आढळत नाहीं. मात्र बेचाळीसच्या स्वातंत्र्यलढ्याचा आरंभ झाला तेव्हां त्याचा भाग म्हणून कांहीं ठिकाणच्या कामगारांनीं मोठे संप केले. त्यामध्यें अहमदाबाद व जमशेदपूर यांचा विशेष उल्लेख केला पाहिजे. पण हे संप उघडपणें राजकीय होते. त्यांच्या मुळाशीं कोणत्याहि प्रकारचा औद्योगिक विवाद नव्हता.

वास्तविक तो काळ कामगारांच्या मागण्या मिळवून घेण्याच्या दृष्टीनें फार अनुकूल होता. मालकांना अमर्याद नफा मिळत होता व सरकारला उत्पादनाची तिकड होती. त्यामुळें परिस्थिति कामगारांच्या दृष्टीनें मोक्याची होती. त्या वेळीं कामगारांच्या संघटनांनीं आणखी जोर लावला असता तर त्यांना आपल्या वेतनांत भरघोस वाढ करून घेतां आली असती व कित्येक सवलती मिळवता आल्या असत्या यांत संशय नाहीं. इंग्लंड, अमेरिका वगैरे देशांतील कामगारांनीं, त्यांचे देश प्रत्यक्ष युद्धांत गुंतलेले असतांनासुद्धां आपल्या स्वतःच्या हितसंबंधांचें रक्षण करण्याच्या कामाकडे दुर्लक्ष केलें नाहीं. आवश्यक तेथें त्यांनीं संपहि केले. अमेरिकेंत जॉन एल्. लुईस यांच्या नेतृत्वाखालीं कोळसा-खाणींतील कामगारांनीं कोर्टाचा मनाई हुकूम मोडूनहि संप केला हें प्रसिद्ध आहे. भारतांतील कामगारांना मात्र या संधीचा लाभ घेतां आला नाहीं. त्यांचें नेतृत्व करण्याची संधि ज्यांना मिळाली होती त्यांनीं कामगारांचें दैन्य व कष्ट दूर करण्यापेक्षां उत्पादन वाढविणें, संप थांबविणें व युद्ध-प्रयत्नांच्या बाजूनें प्रचार करणें यावर अधिक जोर दिला. याचा परिणाम म्हणजे युद्धकाळांतील उद्योगधंद्यांच्या भरभराटीमध्यें वांटा मिळणें तर दूरच, उलट कामगारांच्या मिळकतींत मोठी काट होत गेली व जीवनमान आणखी घसरत गेलें.

कामगारांना बोनस

मालकांना प्रचंड नफा मिळत असल्यानें युद्धकाळांत कामगारांना वार्षिक बोनस देण्याची प्रथा पडली. प्रथम हा बोनस केवळ मेहेरबानी म्हणून दिला जात असे. त्यांचें प्रमाण मालक स्वतःच आपल्या इच्छेनुसार ठरवीत असत. तो पुरेसा आहे कीं नाहीं याबद्दल त्या काळांत कामगार-संघटनांनीं विशेष वाद उत्पन्न केले नाहींत. बोनसच्या रूपानें नफ्यांतून वांटा घेण्याचा कामगारांचा हक्क आहे हें तत्त्व युद्ध संपल्यानंतर वर्षदीड-वर्षानें प्रस्थापित झालें. त्यानंतर दरसाल बोनसचे झगडे हे भारतीय कामगार-चळवळीचें एक प्रमुख कार्य व

वैशिष्ट्य बनलें. बोनस हा कामगार-मालक झगड्यांत एक प्रमुख विषय बनला. पण युद्धकाळांत मोठा बोनस मिळण्याची जेव्हां सर्वांत जास्त शक्यता होती त्या वेळीं त्यासाठीं फारसे प्रयत्न केले गेले नाहींत. थोडक्यांत म्हणजे युद्धकाळांत, किंवा त्यांतील निदान शेवटच्या चार वर्षांत कामगार-नेत्यांनीं व कामगार-चळवळीनें खऱ्या अर्थानें कामगारांचें नेतृत्व केलेंच नाहीं, असें म्हणावें लागतें.

या पांच-सहा वर्षांत कामगारविषयक कायद्यांच्या क्षेत्रांतहि म्हणण्या-सारखी कांहीं हालचाल झाली नाहीं. महत्त्वाचा असा एकहि नवीन कायदा कामगारांच्या हितासाठीं या मुदतींत झाला नाहीं. या क्षेत्रांतहि कामगार-चळवळ निष्क्रीयच राहिली.

आंतरराष्ट्रीय कामगार-संघटना

युद्धाच्या शेवटच्या कांहीं महिन्यांत आंतरराष्ट्रीय कामगार-चळवळीच्या क्षेत्रांत महत्त्वाच्या घडामोडी घडत होत्या. दोन विश्वयुद्धांच्या दरम्यानच्या काळांत आंतरराष्ट्रीय कामगार-चळवळ दोन परस्परविरोधी संघटनांत विभागली गेली होती. एक साम्यवादी विचाराची व रशियाच्या छत्राखालीं चालणारी होती; तर दुसरी इंटरनॅशनल ट्रे. यु. फेडरेशन पश्चिम युरोप व अमेरिका येथील कामगार-संघटनांनीं बनविलेली होती. या दोन विरोधी संघटनांपैकीं कोणाशीं कसे संबंध ठेवावेत, हा भारतीय चळवळींत नेहमींच कडाक्याच्या भांडणाचा विषय असे. अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस ही इंटरनॅशनल ट्रे. यु. फेडरेशनला जोडली जावी, असा नेमस्त गटाचा आग्रह. उलट साम्यवादी — व राष्ट्रवादीहि — त्याच्या विरुद्ध. साम्यवाद्यांचा तर मॉस्कोवादी आंतरराष्ट्रीय संघटनेला जोडून घेण्याचा आग्रह. सन १९२९ मध्यें अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसला पहिला तडा जाण्याचें एक मोठें कारण हेंच होतें हें आपण वर पाहिलेंच आहे. पण दुसऱ्या विश्वयुद्धानें ब्रिटन-अमेरिका व रशिया यांना एकमेकांचे साथी बनविले होते. युद्धांतील सहकार्यामुळें दोन्ही बाजूंच्या कामगार-चळवळींतील परस्पर विरोध कांहींसा कमी झाला असावा, व सहकार्याची वृत्ति निर्माण झाली असावी. त्या दृष्टीनें प्रयत्न करण्या-साठीं दोस्त राष्ट्रांतील कामगार-संघटनांची एक परिषद लंडन् येथें सन १९४४ मध्यें बोलविण्यांत आली. ती त्या वर्षीं कांहीं कारणानें होऊं शकली नाहीं. परंतु पुढील वर्षाच्या फेब्रुवारी महिन्यांत झाली. या परिषदेंत जागतिक ट्रेड युनियन फेडरेशन (वर्ल्ड फेडरेशन ऑफ ट्रेड युनियन्स) या नांवानें नवीन आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेची स्थापना करण्याचा निर्णय घेण्यांत आला. त्या वेळीं भारतांत अस्तित्वांत असलेल्या दोन्ही संघटनांना — अ. भा. ट्रे. यु.

कॉँग्रेस व भारतीय श्रमिक फेडरेशन यांना — लंडनच्या परिषदेंत पाचारण करण्यांत आलें होतें. दोन्ही संस्थांचे प्रतिनिधि परिषदेंत हजर राहिले व दोन्ही संघटना नवीन आंतरराष्ट्रीय संस्थेला जोडण्यांत आल्या.

युद्धजन्य परिस्थितीच्या दडपणाखालीं घडून आलेलें आंतरराष्ट्रीय कामगार चळवळीचें हें ऐक्य किती अल्पायुषी ठरलें, हें आपणांस पुढें दिसून येईल.

● ● ●

६

★

फेरमांडणी– सन १९४६-६०

सन १९४५ मध्यें दुसरें विश्वयुद्ध संपलें. मित्रराष्ट्रांचा विजय झाला व जर्मनी–इटली–जपानचा संपूर्ण पाडाव झाला. भारतांतील राजकीय परिस्थितींतहि झपाट्यानें बदल होऊं लागला. बेचाळीसच्या स्वातंत्र्यलढ्याचा जोर पूर्वींच ओसरून गेला होता. महात्मा गांधींची तुरुंगांतून मुक्ततताहि प्रकृतीच्या कारणामुळें युद्ध संपण्याच्या जवळजवळ एक वर्ष पूर्वींच झाली होती. राष्ट्रीय काँग्रेसची कार्यकारी समिति सोडली तर बाकी काँग्रेसनेतेहि तुरुंगांतून आधींच मुक्त झाले होते. युद्ध संपल्यानंतर थोडयाच काळांत सार्वत्रिक मुक्तता करण्यांत आली. १९४६ सालीं निवडणुकी झाल्या. पुन्हां प्रांतोप्रांतीं काँग्रेसचीं मंत्रिमंडळें अधिकारारूढ झालीं. राजकीय वातावरणांत मोकळेपणा आला. युद्धकाळांतील जाचक पोलिसराज्यांतून थोडीफार तरी सुटका झाल्यासारखें वाटूं लागलें.

दोन महत्त्वाच्या बाबतींत मात्र विशेष बदल झाला नव्हता. जनतेच्या स्वातंत्र्याच्या आकांक्षेची तीव्रता पूर्वींइतकीच कायम होती. याचा प्रत्यय आझाद हिंद सेनेबद्दल देशांत प्रकट झालेली अपूर्व सहानुभूति व मुंबईतील आरमारी सैनिकांच्या बंडाला जनतेनें दिलेला पाठिंबा यांवरून आला. त्याचप्रमाणें युद्ध संपलें तरी युद्धजन्य टंचाई व महागाई थांबली नाहीं, दैनंदिन जीवनांतील कष्ट कमी झाले नाहींत.

सत्तांतर

ब्रिटनमध्यें युद्ध संपतां संपतां नवीन निवडणुका झाल्या. चर्चिलच्या

नेतृत्वाखालील हुजूर पक्षाचा पराभव होऊन ॲटलीच्या नेतृत्वाखालीं मजूर-पक्षाचें मंत्रिमंडळ अधिकारावर आलें. भारतांतील जनतेची स्वातंत्र्याची मागणी फार काळ दडपून ठेवणें ब्रिटनला शक्य वा लाभदायक होणार नाहीं, हें मजूर-सरकारनें ओळखलें होतें. भारतांत साम्राज्य टिकणें शक्य नाहीं; तर निदान स्नेह व सदिच्छा तरी टिकून रहावींत असें मजूर सरकारचें धोरण होतें. त्यानुसार राष्ट्रीय कॉंग्रेसच्या नेत्यांत व ब्रिटिश सरकारमध्यें प्रदीर्घ वाटाघाटी झाल्या व शेवटीं भारताला स्वातंत्र्य देण्याची घोषणा करण्यांत आली. ऑक्टोबर १९४६ मध्यें पंडित जवाहरलाल नेहरूंच्या नेतृत्वाखालीं हंगामी मध्यवर्ती मंत्रिमंडळ बनविण्यांत आलें. आणखी कांहीं महिन्यांनीं ब्रिटिश सरकार व भारतीय नेते यांच्यांत झालेल्या करारानुसार देशाची फाळणी करण्याचें ठरलें. अखेरीस १५ ऑगस्ट १९४७ या दिवशीं भारतावरील ब्रिटिश अधिपत्य समाप्त झालें. त्याच वेळीं देशाची फाळणी होऊन भारत व पाकिस्तान दोन स्वतंत्र राष्ट्रें म्हणून अस्तित्वांत आलीं. फाळणीच्या पूर्वी पूर्वबंगालमध्यें व फाळणीच्या वेळीं पंजाबमध्यें भयानक जातीय दंगली होऊन त्यांत कांहीं लाख लोक बळी पडले. त्याच्या कितीतरी पट अधिक लोक घरादारांचा त्याग करून, परागंदा होऊन पाकिस्तानांतून भारतांत व भारतांतून पाकिस्तानांत शरणार्थी म्हणून गेले.

युद्धसमाप्तीनंतरचीं दोन-तीन वर्षें देशाच्या राजकारणांत जेवढीं निर्णायक ठरलीं तेवढींच तीं कामगार-चळवळीच्या विकासांतहि ठरलीं.

हिंदुस्थान मजदूर सेवक संघ

बेचाळीसचा स्वातंत्र्यलढा ओसरल्यानंतर हळूहळू कॉंग्रेसच्या कार्यकर्त्यांची तुरुंगांतून मुक्तता होऊं लागली, तेव्हां त्यांतील कित्येक कार्यकर्ते कामगार-संघटनेच्या कार्यांत पडले. महात्मा गांधींनीं तुरुंगांतून सुटून आल्यावर कॉंग्रेसजनांसाठीं जो १४ कलमी विधायक कार्यक्रम पुढें मांडला होता, त्यांत कामगार-संघटना हें एक कलम होतें. स्वातंत्र्यलढ्याच्या काळांत साम्यवादी व रॉयवादी यांनीं लढ्याला विरोध करण्याचें व सरकारला पाठिंबा देण्याचें जें धोरण अवलंबिलें होतें त्यामुळें राष्ट्रवादी त्यांच्यावर प्रक्षुब्ध झाले होते. कामगार-संघटना राष्ट्रवादी बनविण्याचा त्यांचा निश्चय होता. या क्षेत्रांतील कार्याचें योग्य प्रकारें नियोजन व दिग्दर्शन करण्यासाठीं राष्ट्रीय कॉंग्रेसच्या श्रेष्ठींनीं सरदार वल्लभभाई पटेल यांच्या अध्यक्षतेखालीं " हिंदुस्थान मजदूर सेवक संघ " या नांवाची राष्ट्रवादी कामगार-कार्यकर्त्यांची एक नवीन संघटना स्थापन केली. या संघटनेच्या आदेशानुसार शेंकडों नवे-जुने कार्यकर्ते देशभर जागोजागीं कामगार-संघटनेच्या कार्याला लागले.

काँग्रेस सोशलिस्ट पार्टी

काँग्रेस सोशलिस्ट पार्टीच्या नेत्यांनीं व कार्यकर्त्यांनीं बेचाळीसच्या स्वातंत्र्य-लढ्यांत विशेष डोळ्यांत भरण्यासारखी कामगिरी केली होती. जय-प्रकाश नारायण, अच्युत पटवर्धन, अरुणा आसफअली, राममनोहर लोहिया इत्यादी समाजवादी नेत्यांबद्दल जनतेंत अपूर्व कौतुक व प्रेम निर्माण झालें होतें. स्वातंत्र्य-लढ्यांत निष्ठेनें व हिरीरीनें सामील झालेले हजारों नवीन तरुण कार्य-कर्ते या पुढाऱ्यांनाच आपले मार्गदर्शक व काँग्रेस समाजवादी पक्षालाच आपला पक्ष मानत होते. काँग्रेस समाजवादी पक्षाला त्याच्या समाजवादी तत्त्वनिष्ठेमुळें कामगार-संघटनेच्या कार्यांत स्वाभाविकपणेंच विशेष रस होता. त्यामुळें, त्या पक्षाचे पुढारी व कार्यकर्तेहि हिरीरीनें त्या कार्यांत पडले. कांहीं ठिकाणीं हिंदुस्थान मजदूर सेवक संघामार्फत तर इतरत्र स्वतंत्रपणें त्यांनीं कामगार-संघटनेचें कार्य सुरू केलें. बेचाळीसच्या चळवळींतील त्यांच्या तेजस्वी कामगिरीमुळें त्यांना कामगारांचा पाठिंबाहि भरघोस प्रमाणांत मिळाला.

राष्ट्रवादी शक्तींच्या या चढाईपुढें साम्यवादी व रॉयवादी दोघांनाहि सर्वत्र माघार घ्यावी लागली. जनतेचा व कामगारांचा विश्वास ते आपल्या युद्धकालीन धोरणामुळें पूर्वींच गमावून बसले होते. त्यांच्या हातीं त्यांच्या त्यांच्या मध्यवर्ती संघटना होत्या हें खरें; परंतु भारतीय मजूर फेडरेशनला कामगारांचा मोठा पाठिंबा कधींच मिळाला नव्हता व साम्यवादी वर्चस्वाखालीं गेल्यानंतर अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसची प्रतिष्ठा व शक्तीहि घटली होती.

याचा अर्थ असा नव्हे कीं, स्वतः राष्ट्रवादी शक्तीहि कामगार-चळवळींत संपूर्ण एकोप्यानें काम करीत होत्या. जुन्या पठडींतील काँग्रेसवादी व काँग्रेस समाजवादी यांना परस्परांबद्दल फारसा जिव्हाळा किंवा विश्वास वाटत नव्हता. १९४६ सालीं अधिकारसूत्रें पुन्हां काँग्रेसच्या हातीं आलीं तेव्हांपासून काँग्रेसच्या मंत्रिमंडळांनीं जें मजूरविषयक धोरण अवलंबिलें तें समाजवाद्यांना अगदीं नापसंत होतें. उलट समाजवाद्यांची शक्ति कामगार-चळवळींत फार वाढली तर ती आपल्याला पुढेंमागें जाचक होईल अशी भीति अधिकारारूढ काँग्रेसला वाटत होती. त्यामुळें त्यांचें लक्ष समाजवाद्यांची शक्ति फार वाढूं नये याकडे होतें. पुढें थोड्याच काळांत राष्ट्रीय श्रमिक काँग्रेसची स्थापना व समाजवाद्यांचा काँग्रेस-त्याग या घटनांमुळें काँग्रेसवादी व समाजवादी यांची कामगार-संघटनेच्या क्षेत्रांत उघडउघड टक्कर सुरू झाली.

बेचाळीसच्या लढ्यानंतर राष्ट्रीय काँग्रेसनें जरी कामगार-आघाडीकडे विशेष

लक्ष पुरविण्याचें ठरविलें तरी अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसबद्दल तिचें धोरण निश्चित ठरलें नव्हतें. पूर्वींपासून अनेक कॉंग्रेसजन ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें होते. उलट अहमदाबादची मजूर महाजन कधींहि ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें सामील झाली नव्हती. सन १९४६ मध्यें पंडित नेहरू राष्ट्रीय कॉंग्रेसचे अध्यक्ष असतांना कॉंग्रेसच्या कार्यकारिणीनें स्वतः कॉंग्रेसजनांस असा आदेश दिला होता कीं, त्यांनीं आपल्या नेतृत्वाखालीं चाललेले कामगारसंघ अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसशीं जोडावेत. परंतु त्याच वेळीं पडद्याआड दुसरेंच राजकारण शिजत होतें. सत्ताधारी कॉंग्रेसला जिच्या पाठिंब्यावर व एकनिष्ठपणावर नेहमीं विसंबून राहतां येईल अशी कामगार-संघटना तिला आवश्यक वाटूं लागली होती. अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस ही कधींकाळीं राष्ट्रीय कॉंग्रेसची अशी एकनिष्ठ पाठराखीण बनेल अशी शक्यता नव्हती. ट्रे. यु. कॉंग्रेसच्या मार्गे अनेक वर्षांची लढाऊ परंपरा होती. तिच्यावरील साम्यवाद्यांची पकड कदाचित् तोडतां आली असती. परंतु तरीहि अनेक मतांचे, कॉंग्रेसविरोधी मताचेहि लोक ट्रे. यु. कॉंसेसमध्यें राहिलेच असते. देशांतील सर्व कामगारांची एकमेव संघटना म्हणून जर ट्रे. यु. कॉंग्रेस राहिली असती तर ती कोणत्याहि परिस्थितींत एकसूत्री, एकतंत्री राष्ट्रीय कॉंग्रेसवादी संघटना राहणें शक्य नव्हतें. सत्ताधारी कॉंग्रेसला अशा एकसूत्री, एकतंत्री कामगार-संघटनेचीच आवश्यकता भासत होती. अखेरीस कॉंग्रेसश्रेष्ठींनीं आपली स्वतंत्र मध्यवर्ती कामगारसंघटना काढावयाचें ठरविलें. त्यानुसार एप्रिल १९४७ मध्यें भारताचे त्या वेळचे गृहमंत्री सरदार वल्लभभाई पटेल यांच्या अध्यक्षतेखालीं दिल्ली येथें एक परिषद झाली. या परिषदेंत राष्ट्रीय श्रमिक कॉंग्रेस (इंडियन नॅशनल ट्रे. यु. कॉंग्रेस) ही संघटना स्थापन झाली. तीच इंटक या संक्षिप्त नांवानें ओळखली जाऊं लागली.

इंटक संघटना

इंटकच्या स्थापनेमागील विचारसरणी अगदीं अस्वाभाविक होती असें नाहीं. युद्धप्राप्तीनंतरहि जोंपर्यंत ब्रिटिशांनीं भारतांतून निघून जाण्याची घोषणा केली नव्हती, त्याची योजना व तारीख पक्की झाली नव्हती, जोंवर स्वातंत्र्यलढ्याचा यशस्वी शेवट दृष्टिपथांत आला नव्हता, तोंपर्यंत राष्ट्रीय कॉंग्रेसची भूमिका देशांतील स्वातंत्र्यवादी जनतेची एकमेव राष्ट्रीय आघाडी अशी होती. राष्ट्रवादी आंदोलनांतील एक प्रभावी शक्ति या दृष्टीनें राष्ट्रीय कॉंग्रेस कामगार-चळवळीकडे पहात होती. जरी युद्धकाळांत ट्रे. यु. कॉंग्रेस साम्यवादी वर्चस्वाखालीं जाऊन स्वातंत्र्यलढ्यापासून अलग राहिली तरी तिची जुनी परंपरा राष्ट्रवादी होती. स्वातंत्र्य निश्चितपणें दृष्टीपुढें येईपर्यंत अ, भा ट्रे. कॉंग्रेसला प्रतिस्पर्धी संघटना

काढण्याचा विचार राष्ट्रीय कॉंग्रेसनें केला नाहीं; इतकेंच नव्हे तर त्याच संस्थेला पुन्हां राष्ट्रवादी व अधिक प्रातिनिधिक बनविण्याचाच राष्ट्रीय कॉंग्रेसचा प्रयत्न होता.

ब्रिटिशांनीं सत्तात्यागाची निश्चित घोषणा केल्यावर मात्र या प्रश्नाची पार्श्वभूमि एकदम बदलून गेली. स्वतंत्र भारतांतील सत्ता बराच काळपर्यंत राष्ट्रीय कॉंग्रेसच्या हातीं राहणार हें स्पष्ट होतें. त्याचप्रमाणें कॉंग्रेसविरोधी राजकीय पक्षोपपक्ष निर्माण होणार हेंहि स्पष्ट होतें. साम्यवादी आधींच विरोधी होते. समाजवादीहि राष्ट्रीय कॉंग्रेसच्या धोरणाशीं सहमत नव्हते. कामगार चळवळी-मध्यें दोघांचीहि शक्ति बरीच होती. ती पुढेंमागें राष्ट्रीय कॉंग्रेसच्या मंत्रिमंडळा-समोर विरोधी शक्ति म्हणून उभी राहील हें केवळ संभवनीयच नव्हे तर अपरिहार्य होतें. उलट राष्ट्रीय कॉंग्रेसवर देशांत केवळ शांतता व सुव्यवस्था ठेवण्याचीच जबाबदारी पडणार होती असें नाहीं, तर जनतेच्या मनांतील अपेक्षा व आकांक्षा पुऱ्या करण्याची जबाबदारी पडणार होती. त्यासाठीं देशाचा आर्थिक, औद्योगिक व सामाजिक विकास झपाट्यानें घडवून आणण्याची प्रचंड कामगिरी सत्ताधारी पक्ष म्हणून मुख्यतः राष्ट्रीय कॉंग्रेसच्या अंगावर येणार होती. कामगारवर्गाचा पाठिंबा व निष्ठा नसेल तर ही कामगिरी आणखी दुष्कर होणार होती. तशी निष्ठा व पाठिंबा अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस-सारख्या संघटनेकडून सरकारला मिळेलच अशी शाश्वती नव्हती. अशा परिस्थितींत कामगार-संघटनेच्या आघाडीवरील आपली सेना स्वतंत्रपणें एकत्रित करावी व तिच्यामार्फत कामगारवर्गाचें सहकार्य आपल्या सरकारला निश्चित मिळेल असें करावें असा विचार कॉंग्रेसश्रेष्ठींनीं केला तर त्यांत त्यांच्या दृष्टीनें आश्चर्यकारक असें कांहीं नव्हतें.

इंटकच्या संस्थापना-परिषदेचें जें निमंत्रणपत्र श्री. गुलजारीलाल नंदा यांनीं पाठविलें होतें, त्यांत असें सांगण्यांत आलें होतें कीं, "सर्वसाधारण कॉंग्रेसजन व विशेषतः कामगार-क्षेत्रांतील कॉंग्रेसचे कार्यकर्ते यांना असा अनुभव आला आहे कीं, अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसशीं यापुढें सहकार्य करणें फार कठीण आहे. कारण ती संस्था वेळोवेळीं राष्ट्रीय कॉंग्रेसचें धोरण व सल्ला यांकडे संपूर्ण दुर्लक्ष करून चालते व कित्येकदां प्रत्यक्ष विरोधहि करते."‡

प्रत्येक सार्वत्रिक निवडणुकीच्या वेळीं इंटकनें मुद्दाम ठराव करून राष्ट्रीय कॉंग्रेसला आपला पाठिंबा जाहीर केला; इतकेंच नव्हे तर, इंटकच्या कोणाहि

‡ व्ही. बी. कर्णिक— इंडियन ट्रेड युनियन्स १९६०, पृ. १२७.

कार्यकर्त्यानें कॉंग्रेसेतर पक्षातर्फे अधिकृत उमेदवार म्हणून निवडणुकीस उभे राहतां कामा नये असेंहि बंधन घातलें. उलटपक्षीं राष्ट्रीय कॉंग्रेसनेंहि आपल्या कार्यकर्त्यांवर असें बंधन घातलें आहे कीं, बिगरइंटक संघटनांत त्यांनीं कार्य करूं नये.

हिंद मजदूर सभा

राष्ट्रीय कॉंग्रेसनें अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमधून बाहेर पडून आपली स्वतःची इंटक स्थापन केल्यामुळें साम्यवादी नसलेल्या इतर कामगार-कार्यकर्त्यांपुढें एक प्रश्न उभा राहिला. ट्रे. यु. कॉंग्रेस कित्येक वर्षे साम्यवादी वर्चस्वाखालीं होती. कॉंग्रेसवाद्यांनीं स्वतंत्र प्रतिस्पर्धी संस्था काढली. दोन उघड व परस्परविरोधी राजकीय आघाड्या निर्माण झाल्या. अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्येंच राहणें म्हणजे साम्यवादी आघाडींत सामील झाल्याप्रमाणें झालें असतें. उलट इंटकमध्यें सामील होण्यानें सत्ताधारी कॉंग्रेसला व तिच्या कामगारविषयक धोरणांना विरोध करणें कठीण होणार होतें. तात्त्विक दृष्टीनें दोन्ही पर्याय स्वीकारण्यासारखें नव्हतें. शिवाय कॉंग्रेसवादी गट अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमधून बाहेर पडल्यानंतर त्या संस्थेची साम्यवादी पकडींतून सुटका करणें आणखी दुष्कर बनलें होतें. अशा परिस्थितींत ज्या कामगार-कार्यकर्त्यांना राष्ट्रीय कॉंग्रेस किंवा साम्यवादी कोणाचेंच नियंत्रण स्वीकारणें मान्य नव्हतें त्यांना आपली तिसरी मध्यवर्ती संघटना बनविणें अपरिहार्य वाटलें. या जाणिवेंतून सन १९४८ च्या फेब्रुवारींत समाजवाद्यांनीं हिंद मजदूर पंचायत स्थापन करण्याचा निर्णय घेतला. रॉयवादी गटालाहि राष्ट्रीय कॉंग्रेस व साम्यवादी यांपासून अलग राहणें आवश्यक होतें. त्यामुळें या गटाचें सहकार्यहि समाजवाद्यांना मिळवितां आलें. चळवळींत कार्य करणारे इतर लहानमोठे गट व कित्येक स्वतंत्र कार्यकर्ते हेहि या प्रयत्नांत सामील झाले. या सर्वांनीं मिळून डिसेंबर १९४८ मध्यें कलकत्ता येथें एक परिषद बोलावली. समाजवाद्यांनीं योजलेल्या हिंद मजदूर पंचायतीऐवजीं जास्त विस्तृत पायावर हिंद मजदूर सभा या नवीन संस्थेची स्थापना करण्यांत आली. रॉयवाद्यांनीं आपली भारतीय श्रमिक फेडरेशन या नवीन संस्थेंत विलीन करून टाकली. हिंद मजदूर सभेच्या अध्यक्षपदाचा पहिला मान श्री. रामभाऊ रुईकर या कामगार-चळवळींतील ज्येष्ठ व मान्यवर पुढाऱ्यास मिळाला. श्री. अशोक मेहता हे पहिले सरचिटणीस झाले. श्री. जयप्रकाश नारायण, अरुणा असफअली, आन्तोनी पिल्ले, मणिबेन कारा, व. भ. कार्णिक, दिनकर देसाई वगैरे मंडळी मध्यवर्ती कार्यकारी मंडळांत होती.

या प्रयत्नांतहि शेवटीं विघ्न आलेंच. हिं. म. सभेचें जें घोषणापत्र कलकत्ता अधिवेशनांत संमत करण्यांत आलें तें परिषदेंत भाग घेणाऱ्या कांहीं गटांना पसंत पडलें नाहीं. यांमध्यें क्रांतिकारी समाजवादी पक्ष, भारतीय बोल्शेविक पक्ष वगैरे लहानसहान राजकीय गट होते. श्री. मृणालकांति बोस, जतीन चक्रवर्ती, विश्वनाथ दूबे, श्रीकंठन् नायर इत्यादि या गटांचे पुढारी होते. या सर्वांनीं हिं. म. सभेंत सामील न होण्याचा निर्णय घेतला. पुढें दोनतीन महिन्यांनंतर त्यांनीं आपली संयुक्त ट्रे. यु. कॉंग्रेस नांवाची स्वतंत्र मध्यवर्ती संघटना स्थापन केली.

कामगारांच्या चार संघटना

अशा प्रकारें युद्ध संपल्यानंतर तीन साडेतीन वर्षांच्या अवधींत व भारत स्वतंत्र झाल्यापासून दोन वर्षांच्या आंत देशांतील कामगार-चळवळीचे चार तुकडे झाले. हे तुकडे आजतागायत तेरा-चौदा वर्षांत पुन्हां सांधले गेले नाहींत. त्यांच्यांतील परस्पर अविश्वास, स्पर्धा व विरोध कोणत्याहि प्रकारें कमी झाले नाहींत. त्यांच्या एकीकरणाची शक्यता आजतरी पुसटपणेंसुद्धां दृष्टीपुढें येऊं शकत नाहीं.

इंटकच्या स्थापनेपासूनच त्या संघटनेला मध्यवर्ती व प्रांतीय सरकारांचें सर्वतोपरी सहाय्य लाभलें. इंटकनेंहि सरकारी पाठिंब्याच्या विश्वासावर शक्य तेथें तेथें आपल्या नियंत्रणाखालीं नवीन कामगारसंघ स्थापन करण्याचें धोरण ठेवलें. ज्या ठिकाणीं इंटकला कामगारांचा सुळींच पाठिंबा नव्हता अशा ठिकाणींहि त्यांनीं आपलें संघ स्थापन केले. याचा प्रत्यय रेल्वे, गोद्या, कोळसा-खाणीं अशासारख्या मोठ्या क्षेत्रांत तर आलाच; परंतु मध्यम व लहान कारखान्यांतहि आला. बिहारमध्यें डालमियानगर, मुंबईत बी. ई. एस्. टी. उत्तर प्रदेशांत कानपुरांतील सुती गिरण्या अशीं देशभर कितीतरी उदाहरणें देतां येतील कीं जेथें इंटकच्या संघटना केवळ सरकारी पाठिंब्याच्या जोरावर तग धरून राहिल्या आहेत.

इंटकचा घरोबा

इंटकचा सरकारशीं जो घरोबा आहे त्यामुळें पुष्कळ ठिकाणीं मालक-वर्गहि इतर संघटनांपेक्षां इंटककडे कमी विरोधी दृष्टीनें पहातो. उत्तर प्रदेश, बिहार व महाराष्ट्रांतील साखरेचे कित्येक कारखाने, इंदूर, नागपूर, मोदीनगर इत्यादि ठिकाणच्या कापड-गिरण्या, टाटानगरचा लोखंड व पोलादाचा कारखाना

वगैरे अनेक ठिकाणीं तेथील काँग्रेस सरकारनें इंटकच्या संघटनांना संपूर्ण पाठिंबा दिला इतकेंच नव्हे तर, इंटकविरोधी संघटनांना व कार्यकर्त्यांना भल्याबुऱ्या मार्गांनीं चिरडून टाकण्यांत स्वतः पुढाकार घेतला आहे. सन १९४८ मध्यें उत्तर प्रदेशांत (त्यावेळच्या संयुक्त प्रांतांत) साखर-कामगारांची प्रातिनिधिक संस्था कोणती या प्रश्नावर त्या कामगारांचें सार्वत्रिक मतदान घेण्यांत आलें होतें व त्यांत इंटकचा फार मोठा पराभव झाला होता. तरीहि त्या प्रांताचें सरकार व साखर-कारखान्यांचे मालक यांनीं इंटकलाच मान्यता कायम ठेवली. या ना त्या स्वरूपांत हाच प्रकार इतरत्रहि दिसून आला.

सरकार व मालक यांच्या पाठिंब्याच्या जोरावर इंटक इतर कामगार-संघटनांवर आक्रमण करीत असते हा आरोप अर्थातच इंटक, मालकवर्ग व सरकार, तिघेहि मोठ्या आवेशानें नाकारतात. परंतु या बाबतींतील प्रत्यक्ष अनुभव इतका सार्वत्रिक व समान आहे, या प्रकाराचीं उदाहरणें इतकीं विपुल व स्पष्ट आहेत कीं, मनोमनीं सर्वांनाच ही परिस्थिति स्पष्टपणें माहीत आहे. क्वचित् एकादे वेळीं याचा उच्चारहि अनपेक्षित बाजूकडून झालेला आढळतो. सुमारें चार वर्षांपूर्वी मुंबईत एका परिसंवादाच्या अध्यक्षस्थानावरून तेथील प्रमुख गिरणीमालक व त्या वेळचे मुंबई विश्वविद्यालयाचे उपकुलगुरु श्री. विठ्ठलराव चंदावरकर यांनीं स्वतः स्पष्टच तसा आरोप केला होता. जर या प्रश्नाची संपूर्ण व निःपक्षपाती चौकशी करण्यांत आली, तर इंटकच्या वाढीचें श्रेय किती मोठ्या प्रमाणांत सरकारच्या व मालकांच्या पाठिंब्याला आहे हें सिद्ध होईल यांत तिळमात्र शंका नाहीं.

इंटकच्या घटनेनुसार घोषित करण्यांत आलेलीं उद्दिष्टें हीं इतर संघटनांच्या उद्दिष्टांहून मूलतः निराळीं होती असें नाहीं. परंतु इंटकच्या घटनेंतील 'साधनें' हें कलम नवीन होतें. यांत असें म्हटलें होतें कीं, "उपर्युक्त उद्देशांच्या प्राप्तीसाठीं उपयोगांत आणावयाचे मार्ग हे शांततामय व सत्याला धरून असतील." तसेंच इंटकच्या घटनेंत स्वेच्छेचा अथवा सक्तीचा लवाद याचें बंधन स्वीकारण्यांत आलें होतें व ज्या वेळीं हे मार्ग उपलब्ध नसतील. तेव्हां संपाचा अवलंब केला जाईल असें म्हटलें गेलें होतें. सर्वसाधारपणें इंटक ही गांधीजीप्रणीत तत्त्वांवर, अहमदाबादला प्राप्त झालेल्या अनुभवानुसार व सिद्धान्तानुसार चालविली जाते असा दावा केला जातो.

प्रत्यक्षांत इंटक व बिगरइंटक कामगार-संघांच्या दैनंदिन कार्यपद्धतींत असा कांहीं तात्त्विक फरक आढळून येत नाहीं. एक महत्त्वाचा फरक आढळतो, तो म्हणजे इंटकचे संघ हे साधारणपणें सरकारच्या पाठिंब्यावर अधिक भर देतात

च सहसा प्रत्यक्ष लढ्यांत उतरण्यास किंवा त्यांना पाठिंबा देण्यास तयार नसतात. किंबहुना बिगरइंटक संघांतर्फे कोठें संप अथवा दुसऱ्या स्वरूपाचा लढा चालविला जात असला, तर त्यांत संप फोडण्याचें, लढ्यास विरोध करण्याचें कार्य इंटकच्या संघांनीं केल्याचीं अनेक उदाहरणें देतां येतील. गांधीवादी तत्त्वांवर, अहमदाबादच्या सिद्धान्तांवर किंवा इतर कोणत्याहि तत्त्वांवर या धोरणाचें समर्थन होऊं शकत नाहीं.

इंटक व हिं. म. सभा यांच्या स्थापनेनंतर अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसची साम्यवाद्यांच्या पकडींतून सुटका करण्याचे प्रयत्न झाले नाहींत. सन १९२९ मध्यें ट्रे. यु. कॉंग्रेस भंगली, तेव्हां तिचें पुन्हां एकीकरण करण्याचे आटोकाट प्रयत्न झाले व बऱ्याच वर्षांनीं ते वरकरणी तरी सफल झाले. या वेळीं मात्र तसे प्रयत्न करण्याचें कोणी मनावर घेतलें नाहीं. उलट श्री. ना. म. जोशी यांजसारखे जे ज्येष्ठ व निःपक्ष नेते अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें टिकून होते व ती संस्था भंग पावूं नये, अशा दृढ मताचे होते, त्यांनाहि १९४८ नंतर ह्या संस्थेंत स्वाभिमानानें रहाणें व तिच्या धोरणावर कोणताहि परिणाम करणें अशक्य झालें व ते अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमधून राजीनामा देऊन बाहेर पडले. पूर्वींपेक्षांहि अधिक एकपक्षीय स्वरूप ह्या संघटनेला आलें. साम्यवाद्यांनीं कामगार-संघटनेच्या एकजुटीविषयीं अनेक ठराव व घोषणा वेळोवेळीं केल्या. पण त्यांच्या मागील कारवायांमुळें त्यांच्यावर थोडाहि विश्वास ठेवण्यास इतर मंडळी तयार नव्हतीं.

साम्यवादी अट्टाहास

अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस आपल्याच कबजांत ठेवण्याच्या साम्यवादी अट्टाहासामुळें त्या संघटनेची जुनी पुण्याई व प्रतिष्ठा धुळीला मिळाली हें खरें. परंतु या धोरणामुळें सबंध कामगार-चळवळीची जी हानी झाली ती जास्त मोठी होती. या धोरणामुळेंच १९४७–४८ मध्यें कामगार-चळवळीचे तुकडे झाले व तिची शक्ति खची झाली. युद्धोत्तर काळांत जर कामगार-चळवळ खऱ्या अर्थानें एकसंध, एकमुखी व लोकशाहीमय राहूं शकली असती, तर कामगारवर्गाची आजची परिस्थिति अगदीं निराळी दिसली असती; इतकेंच नव्हे तर देशाच्या विकासांतहि कामगार-चळवळीला अधिक मोठी भर घालतां आली असती हें निर्विवाद आहे.

हिंद मजदूर सभा स्थापन झाली तेव्हां तिच्या संस्थापकांनीं खूप मोठ्या अपेक्षा बाळगल्या होत्या. त्या काळीं समाजवादी चळवळ जोरावर होती. शिवाय हिं. म. सभेला समाजवादी पक्षाव्यतिरिक्त इतर गटांचें व व्यक्तींचें सहकार्य लाभलें होतें. श्री. ना. म. जोशींसारख्या मान्यवर नेत्याचा आशीर्वादहि त्या संस्थेला लवकरच लाभला. श्री. अशोक मेहतांच्या सारखे व्यासंगी व संघटनाकुशल नेते तिला पहिले सरचिटणीस म्हणून लाभले. हिं. म. सभा कोणत्याहि पक्षाची आघाडी म्हणून चालविली जाऊं नये, याबद्दल सर्वांचें प्रामाणिक एकमत होतें. त्यामुळें इंटक किंवा अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसपेक्षां हिं. म. सभा अधिक संग्राहक होऊं शकेल, तिचा पाया अधिक रुंद राहील अशी तिच्या संस्थापकांची रास्त अपेक्षा होती.

प्रत्यक्षांत या साऱ्या अपेक्षा पूर्णतः पुऱ्या झाल्या असें म्हणतां येत नाहीं. स्थापनेनंतरच्या पहिल्या दोनतीन वर्षांत हिं. म. सभेची झपाट्यानें वाढ झाली. परंतु पुढें तो वेग टिकून राहणें तर दूरच, उलट संघटित झालेली शक्तीहि टिकून राहिली नाहीं. मध्यंतरीं तीन-चार वर्षें संलग्न संघांची संख्या व सभासद-संख्या एकदम घसरली. त्यानंतर पुन्हां गेल्या तीन-चार वर्षांत ही घसरगुंडी थांबून संघटनेला स्थिरता लाभली आहे व हळुहळु वाढहि होत आहे असें आढळतें. परंतु हा वृत्तांत पुढें येईल.

हिं. म. सभेच्या स्थापनेच्या वेळच्या जाहीरनाम्यांत दोन गोष्टींवर हिं. म. सभेनें जोर दिला होता. एक म्हणजे छोट्या छोट्या फुटकळ कामगार-संघांना प्रोत्साहन न देतां राष्ट्रव्यापी औद्योगिक संघटनांची स्थापना व दुसरी म्हणजे कामगार-चळवळ शक्तिशाली व जबाबदार बनविण्यासाठीं व तिचें नेतृत्व करूं शकतील असे लोक कामगारवर्गांतून तयार करण्यासाठीं कामगारांच्या शिक्षणाची मोहीम. प्रत्यक्षांत या दोन्ही बाबतींत हिं. म. सभेनें विशेष कार्य केलें असल्याचें आढळत नाहीं व दोन्ही उद्दिष्टें कागदांवरच राहिलीं आहेत असें म्हणावें लागतें. दैनंदिन कामाच्या संचालनांतील कार्यक्षमतेच्या बाबतींतहि हिं. म. सभेनें पुरेसें लक्ष दिलें नाहीं व संघटना विस्कळित व दुर्बल राहूं दिली.

एका अत्यंत महत्त्वाच्या बाबतींत मात्र हिं. म. सभेनें स्थापनेच्या वेळीं स्वीकारलेलें तत्त्व कांटेकोरपणें पाळण्याचा यत्न केला. कोणत्याहि राजकीय पक्षाचें नियंत्रण सभेनें तत्त्वतः किंवा व्यवहारांत आजवर मान्य केलें नाहीं. सुरवातीपासूनच समाजवादी पक्षाचे पुष्कळ कार्यकर्ते व नेते सभेमध्यें होते हें खरें. तसेंच सभेचा साधारण दृष्टिकोन समाजवादी होता हेंहि खरें. परंतु समाजवादी पक्षांत नसलेले, किंबहुना त्या पक्षाला विरोध करणारेहि अनेक पुढारी व कार्यकर्ते

सभेमध्यें होते व आहेत. सार्वत्रिक निवडणुकांच्या वेळीं सभेनें अमुक एका राजकीय पक्षाला असा आपला अधिकृत पाठिंबा कधीं दिला नाहीं.

या सुमारास वेगवेगळ्या मध्यवर्ती कामगार-संघटनांची सभासदसंख्या त्यांच्या स्वतःच्या आंकड्यांनुसार खालीलप्रमाणें होती—

वर्ष	इंटक		हिं. म. सभा		अ. भा. ट्रे. यु. काँ.		यु. ट्रे. यु. काँग्रेस	
	संघ	सभासद	संघ	सभासद	संघ	सभासद	संघ	सभासद
१९४७	२२७	४,१२,१९३	—	—	६०१	७,९६,१७४	—	—
१९४८	४९८	१०,३३,६१४	—	—	उपलब्ध	नाहींत	—	—
१९४९	८४७	१०,२८,११७	४१९	६,७९,२८७	७५४	७,४१,०३५	२५४	३,३१,९९१
१९५०	१०४३	१४,३१,८७८	४६०	६,१८,७२०	७२२	७,३०,६३६	३०६	३,६६,४०१

१९४७ चा संप

युद्धसमाप्तीनंतर कामगार-वर्गांतील असंतोषाचा पांच-सहा वर्षांच्या कोंडीनंतर एकदम स्फोट झाल्याप्रमाणें झालें. संघटना व लढे या दोन्ही आघाड्यांवर या असंतोषाला वाट मिळाली. युद्धानंतरच्या तीन वर्षांत कामगार-संघांची संख्या तिप्पट झाली व त्यांतील सभासदांची संख्या अडीचपट झाली. संप व त्यामुळें फुकट गेलेल्या कामगार-दिवसांचे आंकडेहि एकदम वर चढल्याचें दिसून येतें. *

सन १९४६ च्या मध्यास देशांतील रेल्वे कामगारांनीं पगारवाढीसाठीं संप करण्याचें ठरविलें. परंतु संपाच्या तारखेपूर्वीं कांहीं दिवस रेल्वे कामगारांची प्रातिनिधिक संघटना अ. भा. रेल्वेमेन्स फेडरेशन व रेल्वे बोर्ड यांच्यांत तडजोड होऊन संप टळला. कामगारांच्या मागण्या अंशतः मान्य झाल्या व त्यांच्या प्राप्तींत वाढ झाली. त्याच सुमारास टपाल व तारखात्याच्या कनिष्ठ पायरीच्या नोकरांनींहि आपल्या मागण्यांसाठीं संप करण्याचें ठरविलें. पण त्यापूर्वींच भारत सरकारनें वेतन-मंडळाची नेमणूक केली होती. त्यामुळें नोकरांच्या मागण्या मान्य झाल्या नाहींत. शेवटीं जुलै १९४७ मध्यें या नोकरांचा संप झाला व तो जवळजवळ तीन आठवडे चालला. या संपांतून कामगारांच्या पदरांत कांहीं आश्वासनांहून अधिक कांहीं पडलें नाहीं. संप चालला शिस्तीनें व एकजुटीनें. परंतु नोकरांच्या पुढाऱ्यांत एकमत नव्हतें.

उत्तर प्रदेशांतील सुमारें चाळीस हजार प्राथमिक शिक्षकांचा संपहि उल्लेखनीय आहे. त्या वेळीं काँग्रेसचें मंत्रिमंडळ अधिकारारूढ असूनहि शिक्षकांच्या गाऱ्हाण्यांची उपेक्षा होत होती म्हणून त्यांना संपावर जावें लागलें. शेवटीं शिक्षकांच्या वेतनांत बरीच वाढ करून देण्याचें आश्वासन सरकारनें दिल्यानंतर संप मागें घेण्यांत आला.

गिरणी-कामगार संप

सन १९५० मध्यें झालेला सर्वांत मोठा कामगार-मालक लढा म्हणजे मुंबईच्या गिरणी-कामगारांचा अडीच महिन्यांचा संप. हा संप बोनसच्या मागणीच्या निमित्तानें झाला असला तरी त्याचें खरें कारण कामगारांचें प्रतिनिधित्व करण्याचा अधिकार कोणत्या संघटनेला असावा हें होतें. कायद्यानें

* कोष्टक २ पहा.

हा अधिकार इंटकच्या राष्ट्रीय मिल मजदूर संघाला दिला गेला होता. उलट हिं. म. सभेशीं संलग्न असलेल्या मिल मजदूर सभेचा असा दावा होता कीं, बहुसंख्य कामगारांचा आपल्याला पाठिंबा आहे व म्हणून प्रतिनिधित्वाचा अधिकार आपणांस मिळाला पाहिजे. ही मागणी मान्य न झाल्यामुळें त्या वेळीं चालू असलेल्या बोनसच्या मागणीवर मिल मजदूर सभेनें कामगारांना संपाचें आवाहन दिलें. दोन महिन्यांहून अधिक काळपर्यंत संप चालला व तोंवर मुंबईचा कापड गिरण्यांचा प्रचंड उद्योग संपूर्णपणें बंद होता. संपांत पुढाऱ्यांना अटक झाली, सर्वत्र १४४ कलम लागू केलें गेलें, गोळीबार व लाठीहल्ले झाले, कित्येक लोक गोळीबाराला बळीहि पडले. परंतु तरीहि सरकारनें मि. म. सभेचा प्रातिनिधिक हक्क मान्य केला नाहीं व मालकांना तिच्याशीं तडजोड करूं दिली नाहीं. शेवटीं केवळ दमन व उपासमार यांमुळें संप मोडला. कामगार बिनशर्त कामावर गेले व इंटकच्या संघाची प्रतिष्ठा सुरक्षित राहिली.

सरकारी धोरण

सरकारच्या कामगारविषयक धोरणांतील सर्वांत प्रमुख सूत्र म्हणजे संपांना तीव्र विरोध. संप कोणत्याहि परिस्थितींत, कोणत्याहि कारणानें होवो, सरकारच्या दृष्टीनें तो एक अक्षम्य अपराध ठरतो. या संपविरोधी भूमिकेला दोन कारणें होतीं. अहमदाबादच्या मजूर महाजनच्या अनुभवावरून तेथील कामगार-नेत्यांनीं असा सिद्धांत बसविला होता कीं, संपामुळें नेहमीं कामगारांचेंच नुकसान होतें, लवादपद्धतीनेंच औद्योगिक विवादांचा निर्णय करणें उभयपक्षीं अधिक लाभदायक होय. वास्तविक हा सिद्धांत अहमदाबादच्या विशिष्ट पार्श्वभूमीवर व स्वेच्छा–लवादाच्या अनुभवाच्या आधारानें बसविला गेला होता. पण तोच सिद्धांत सर्व देशभर व सक्तीच्या लवादपद्धतींतहि लागू करतां येईल, असा अहमदाबादच्या नेत्यांचा आग्रह होता. कॉंग्रेसनिष्ठ कामगार-चळवळींत अहमदाबादच्या नेत्यांचें वजन फार मोठें होतें. त्यामुळें हा सिद्धांत त्यांना इतर कॉंग्रेसवादी कामगार-कार्यकर्त्यांच्या व सरकारच्या गळीं उतरवितां आला.

सरकारच्या एकांतिक संपविरोधाचें दुसरेंहि एक कारण होतें व तें अधिक महत्त्वाचें होतें. देशाचा आर्थिक विकास हें आपलें प्रधान उद्दिष्ट म्हणून सरकारनें घोषित केलें होतें. त्यासाठीं औद्योगिक उत्पादन सतत चालू रहावें, त्यांत केव्हांहि कशामुळेंहि खंड पडूं नये, ही सरकारची स्वाभाविक इच्छा होती. संप किंवा लवाद यापैकीं कोणता मार्ग कामगारांना अधिक हितावह आहे, यापेक्षां संपामुळें उत्पादनांत खंड पडूं देणें अनिष्ट आहे, या गोष्टीलाच सरकारच्या दृष्टीनें अधिक

महत्त्व होतें. या विचाराला अहमदाबादच्या अनुभवानें सैद्धांतिक अनुष्ठान दिलें. त्या आधारावर भारत सरकारनें व कित्येक प्रांतिक सरकारांनीं संपांवर निर्बंध घालणारे कायदे केले. मुंबई प्रांतांत जुन्या औद्योगिक विवाद कायद्याच्या जागीं अधिक गुंतागुंतीचा व संपावर जवळजवळ संपूर्ण बंदी घालणारा औद्योगिक संबंध कायदा सन १९४६ मध्येंच करण्यांत आला. भारत सरकारनेंहि सन १९४७ मध्यें औद्योगिक विवाद कायदा (इंडस्ट्रियल डिस्प्यूट्स् ॲक्ट) करून संपांवर निर्बंध व सक्तीच्या लवादावर भर या धोरणाची अंमलबजावणी देशभर जारी केली.

औद्योगिक विवाद कायदा

औद्योगिक संबंधाबाबत भारत सरकारच्या व वेगवेगळ्या प्रांतिक सरकारांच्या कायद्यांत कांहीं महत्त्वाचे फरक आहेत. पण त्यांतील समानता अधिक आहे. मालक-कामगार यांमधील कोणताहि झगडा प्रथम वाटाघाटींनीं व मध्यस्थामार्फत तडजोडीनें मिटविला जावा. ते प्रयत्न यशस्वी न झाल्यास व सरकारला आवश्यक वाटल्यास वादांतील प्रश्न सक्तीच्या लवादाकडे सोंपविण्याचा अधिकार सरकारला आहे. अशा लवादानें दिलेला निर्णय हा उभय पक्षांवर बंधनकारक आहे. मध्यस्थामार्फत तडजोडीचे प्रयत्न चालू असतां, लवादापुढील कामकाज चालू असतां किंवा लवादाच्या निवाड्याविरुद्ध संप किंवा टाळेबंदी केली तर ती बेकायदेशीर ठरते. सार्वजनिक आवश्यकतेच्या (पब्लिक युटिलिटी सर्व्हिस) उद्योगांत किंवा क्षेत्रांत निदान दोन आठवड्यांच्या पूर्वसूचनेशिवाय संप किंवा टाळेबंदी केल्यास ती बेकायदेशीर होते. ही देशांतील औद्योगिक संबंधविषयक कायद्याची स्थूल रूपरेषा आहे.

याशिवाय कारखान्यांच्या दैनंदिन संचालनाबद्दल स्थायी नियम बनविण्याचा कायदा (इंडस्ट्रियल एम्प्लॉयमेंट स्टँडिंग ऑर्डर्स ॲक्ट) हाहि औद्योगिक संबंधांच्या दृष्टीनें महत्त्वाचा आहे. या कायद्यानुसार जेथें शंभरांहून अधिक कामगार काम करतात, अशा प्रत्येक कारखान्यांत कामगार व मालक यांनीं रोजच्या व्यवहारांत पाळावयाचे नियम ठरवावे लागतात. कामगारांची हजेरी, रजा, शिस्त, पाळी, कामाच्या वेळा इत्यादि गोष्टी या नियमांनीं निश्चित ठरवाव्या लागतात. कामगारांना शिक्षा करण्याचीं वा कामावरून कमी करण्याचीं कारणें व पद्धत यांबद्दलहि स्थायी नियम बनवावे लागतात. प्रत्यक्षांत पुष्कळसे औद्योगिक विवाद हे या स्थायी नियमांच्या अंमलबजावणींतून, विशेषतः कामगाराला करण्यांत आलेल्या शिक्षेच्या योग्यायोग्यतेबद्दल व कायदेशीरपणाबद्दल उपस्थित होतात.

प्रचलित कायद्यानुसार सर्व संप सरसकट बेकायदेशीर ठरविण्यांत आले आहेत असें नाहीं. मात्र त्यांवर अनेक बंधनें घालण्यांत आलीं आहेत. संपाहून अन्य मार्गांनीं मध्यस्थ वा लवाद यामार्फत विवाद मिटविण्याची तरतूद केली गेली असल्यानें त्या प्रमाणांत संपांवर निर्बंध घालण्यांत अनुचित किंवा अन्याय्य असें कांहीं नाहीं, असें सरकारतर्फे सांगण्यांत येतें. कायद्यांतील सर्व बंधनें पाळून कायदेशीर संप कधींहि करतां येणारच नाहीं असें नाहीं. परंतु प्रत्यक्षांत तसा संप करणें अत्यंत कठीण होतें व तो झालाच तरी विवादाचा विषय सक्तीच्या लवादाकडे सोंपवून संप बेकायदेशीर ठरविण्याचा अधिकार सरकारच्या हातीं आहेच.

संपविरोधी धोरण

विशेष महत्त्वाची गोष्ट म्हणजे सर्व कायदेशीर मर्यादा पाळून केलेल्या संपाबद्दलहि सरकारची दृष्टी तीव्र विरोधाचीच असते. असा संपहि सरकारकडून अनिष्ट, समाजविघातक, राष्ट्रविरोधी असाच मानला जातो. संप कितीहि कायदेशीर असो, त्यामागील कामगारांची भूमिका कितीहि रास्त व न्यायाची असो, त्यापूर्वीं तडजोडीचे कितीहि प्रयत्न कामगारांच्या संघानें केलेले असोत, त्या संपाला सरकारची सहानुभूति तर दूरच, साधी निःपक्षपाती वागणूकहि मिळूं शकत नाहीं. सभाबंदी, निरोधनबंदी, पोलीस "बंदोबस्त," पुढाऱ्यांची धरपकड, केव्हां केव्हां लाठीहल्ले, गोळीबार, प्राणहानी या सर्व गोष्टी संपाच्या परिस्थितींत स्वाभाविक नव्हे अपरिहार्य समजल्या जाऊं लागल्या आहेत, मग तो संप कायदेशीर असो कीं बेकायदा.

संपबंदी व सक्तीचा लवाद या धोरणाच्या इष्टानिष्टतेचा वाद गेलीं पंधरा वर्षें सतत चालू आहे व त्याचा निर्णय लागण्याचीं चिन्हें अद्याप दिसत नाहींत. इंटकनें या धोरणाला सुरवातीपासून पाठिंबा दिला आहे. अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस व हिं. म. सभा यांनीं मात्र बऱ्याच अंशीं व्यर्थी भूमिका घेतली आहे. तत्त्वतः त्यांचा संपबंदीला व सक्तीच्या लवादपद्धतीला विरोध आहे. परंतु प्रत्यक्षांत सक्तीचा लवाद रद्द करण्याची कल्पना त्यांना मान्य होत नाहीं. त्यामुळें कामगारांच्या हितसंबंधांचें रक्षण करणें कठीण होईल अशी त्यांना भीति वाटते. या भूमिकेमुळें त्यांच्या तात्त्विक विरोधाला विशेष जोर रहात नाहीं. श्री. ना. म. जोशी, व्ही. व्ही. गिरी, यांसारखे जुने पुढारी या धोरणाच्या विरुद्ध होते. श्री. गिरी हे तर स्वतःला "सक्तीच्या लवादपद्धतीचा पहिल्या क्रमांकाचा शत्रु" असें अभिमानानें म्हणवितात. स्वतः भारताचे मजूरमंत्रि असतांनासुद्धां त्यांनीं हेंच मत प्रतिपादिलें होतें.

व्यवहारांत संपबंदी व सक्तीचा लवाद या धोरणाचे परिणाम संमिश्र स्वरूपाचे आढळतात. अगदीं सुरवातीस जी परिस्थिति होती त्यांत या धोरणामुळें कामगारांचा बराच फायदा झाला यांत संशय नाहीं. त्या वेळीं कामगार-संघटना विशेष मोठ्या व शक्तिशाली नव्हत्या. युद्धजन्य परिस्थितीमुळें, स्वातंत्र्य-लढ्यामुळें, साम्यवाद्यांच्या धोरणामुळें कामगार-संघटना क्षीण झाल्या होत्या. उलट मालकांचा बेसुमार नफा, औद्योगिक विकासाला सर्वस्वी अनुकूल अशी परिस्थिति, कामगारांचें निकृष्ट जीवनमान व वाढती महागाई या पार्श्वभूमीवर कामगारांची पगारवाढीची मागणी इतकी सरळ व रास्त होती कीं, ती लवादाला पटवून देणें मुळींच कठीण नव्हतें. त्यामुळें युद्धानंतरच्या दोनतीन वर्षांत शेंकडों झगडे लवादांकडे सोंपविले गेले व त्यांनीं दिलेल्या निर्णयांमुळें कामगारांच्या प्राप्तीमध्यें निश्चित वाढ झाली. बोनस, प्रॉव्हिडंट फंड, पगारी रजा इत्यादी सवलतींच्या रूपानेंहि कामगारांचा फायदा झाला, हें निर्विवाद आहे. हे लाभ संपावांचून पदरांत पडले. संपांमुळें कामगारांना जे कष्ट व नुकसान झालें असतें तें टळलें. देशाचें औद्योगिक उत्पादनहि त्या प्रमाणांत बंद पडलें नाहीं, हें सर्व खरें. त्या वेळीं पगारवाढीसाठीं संप करावे लागले असते तर त्यांतून कामगारांना पुरेशी वाढ मिळवितां झाली असतीच असेंहि निश्चयानें म्हणतां येत नाहीं.

लवाद-पद्धतींतील दोष

असें असलें तरी सक्तीच्या लवाद-पद्धतींतील कांहीं दोषहि दिसून आले आहेत. सर्वांत अधिक जाणवणारा दोष म्हणजे या पद्धतींतील विलंब. कोणतीहि मागणी मध्यस्थांच्या पायऱ्यांतून पुढें जाऊन सरकारमार्फत लवादाकडे सोंपविली जाणें एवढ्यालाच कित्येक महिने, प्रसंगीं वर्षेंहि लागतात. नंतर लवादापुढील कामकाज संपून निर्णय होण्याला आणखी कित्येक महिने लागतात. त्यानंतर कित्येकदां निर्णयांवर अपिलें होतात. त्यांत कित्येक महिने किंवा वर्षें जातात. अलिकडे लवादांच्या निर्णयांवर भारताच्या सर्वोच्च न्यायालयांत अपिलें करण्याची प्रवृत्ति मालकवर्गांत वाढली आहे व त्यामुळें कित्येक विवाद पांचपांच वर्षें किंवा त्याहूनहि अधिक काळ अंतिम निर्णय न होतां भिजत पडलेले आढळतात. लवाद-पद्धतीच्या विलंबांचें एक ठळक उदाहरण म्हणजे देशांतील बँक-नोकरांच्या मागण्यावरील पहिला झगडा. हा झगडा लवादांच्या वेगवेगळ्या पायऱ्यांतून जाऊन त्याचा अंतिम निर्णय लागण्यास सुमारें सात वर्षें लागलीं !

लवाद-पद्धतींतील विलंब मालकांना सहसा जाचक वाटत नाहीं. उलट फायदेशीरच असतो. कारण मागणी करणारा पक्ष साधारणतः कामगारांचाच

असतो. निर्णयाला जेवढा अधिक वेळ लागेल तेवढा वेळ मालकांवर पडणारा बोजा टळत असतो. कामगारांना मात्र हा विलंब अत्यंत जाचक व कित्येकदां केवळ असह्य असतो. पगारवाढ, महागाईभत्ता किंवा बोनस यांबाबतचा निर्णय दोनअडीच वर्षें न लागल्यानें कामगारांत स्वाभाविकपणेंच असंतोष व चीड निर्माण होते. पण कित्येक तंटे कामगाराला किंवा संघटनेच्या कार्यकर्त्याला कामावरून काढल्यामुळें निर्माण होतात. अशा तंट्यांत लवादाचा निर्णय व त्यावरील अपिलांचा निर्णय लागेपर्यंत बडतर्फ कामगाराला उपजीविकेचें कांहीं साधन नसतें. अशा वेळीं या सर्व कामकाजाचा शेवट होईपर्यंत पुष्कळदां कामगार तग धरूं शकत नाहीं. याहीपेक्षां अधिक गंभीर गोष्ट म्हणजे कित्येकदां कामगारांची संघटना मोडण्याच्या हेतूनेंच कामगार-संघांच्या कार्यकर्त्यांना बडतर्फ करण्यांत येतें. अशा वेळीं जरी कदाचित् त्या कार्यकर्त्यांनीं लवादाचें कामकाज संपून निर्णय होईपर्यंत तग धरली व शेवटीं लवादाचा निर्णयहि कामगारांच्या बाजूनेंच लागला तरीहि मध्यंतरींच्या दीड-दोन वर्षांत संघटना मोडून टाकण्याची पुरेशी संधि मालकाला मिळालेली असते. कारण त्या काळांत कार्यकर्ते बाहेर असतात. पुढें लवादांत हार झाली तरी मालकांचा मूळ उद्देश सफल झालेला असतो.

प्रत्यक्ष व्यवहारांत असेंहि आढळून आलें आहे कीं, स्थायी नियमांच्या अंमलबजावणींत मालकांनीं कामगारांवर कांहीं अन्याय केला तर तो अन्याय लवादापुढें सिद्ध करणें कामगार-पक्षाला अत्यंत कठीण, जवळजवळ अशक्य, असतें. स्थायी नियमांची अंमलबजावणी सर्वस्वी मालकाच्या हातीं असते. एखाद्या कामगाराला कामावरून काढण्याची मालकाची इच्छा असेल तर त्यासाठीं आवश्यक तीं कागदपत्रें मालक सहज तयार करूं शकतो. आरोपपत्रक, चवकशीचा अहवाल, स्थायी नियमांखालीं शिक्षा, सर्व कांहीं मालकच करतो. भारताच्या सर्वोच्च न्यायालयानें असा निर्णय दिला आहे कीं, मालकानें जर स्थायी नियमांत सांगितल्याप्रमाणें कामगाराला शिक्षा करण्याच्या पद्धतीचें तांत्रिक पालन केलें असेल तर मालकाच्या निर्णयांत लवादांनीं साधारणपणें हस्तक्षेप करूं नये. अर्थात् नोकरीच्या शाश्वतीच्या अत्यंत महत्त्वाच्या क्षेत्रांत लवादपद्धत स्वाभाविकपणें मालकांना अधिक लाभप्रद ठरते व कामगारांचें पुरेसें संरक्षण करूं शकत नाहीं.

लेबर अपिलेट ट्रायब्यूनल

सक्तीच्या लवादपद्धतीचा आणखी एक दोष अनुभवास आला आहे. लवादांचें कामकाज कायद्याच्या अक्षरांवर भर देऊन चालतें व त्यांचे निर्णयहि

त्याच पद्धतीनें दिले जातात. एखाद्या प्रश्नावर पूर्वी न्यायालयांनीं जो निर्णय दिला असेल किंवा वरच्या न्यायालयानें जो दृष्टिकोन स्वीकारला असेल तोच नंतरच्या किंवा खालच्या न्यायालयांनीं स्वीकारला पाहिजे असा शिरस्ता आहे. हीच पद्धत लवादांनींहि अंगिकारली आहे. अगदीं आरंभीं, जेव्हां लवादपद्धत प्रथमच व्यवहारांत आली तेव्हां पूर्वीचे कांहीं निवाडे किंवा तत्त्वें वगैरे ठरलेलीं नसल्यामुळें लवादांना प्रत्येक प्रकरणाचा स्वतंत्रपणें सांगोपांग विचार करून निर्णय करणें शक्य होतें. पण अशा प्रकारें दिला गेलेला प्रत्येक निर्णय हा थोड्या-फार प्रमाणांत पुढील लवादांचें निर्णय-स्वातंत्र्य मर्यादित करीत असतो. थोड्याच काळांत जवळजवळ प्रत्येक प्रश्नावर लवादांचे निर्णय अस्तित्वांत आले. त्यामुळें पुढें लवादांचें कामकाज म्हणजे केवळ पूर्वीच्या लवादांनीं दिलेल्या निर्णयांची चिकित्सा व त्यानुसार निवाडा असा प्रकार झाला. या प्रकारांत भर म्हणूनच कीं काय, लेबर अपिलेट ट्रायब्यूनल या वरिष्ठ लवादाची सन १९४९ मध्यें स्थापना झाली. त्याचप्रमाणें कित्येक प्रकरणें सर्वोच्च न्यायालयाकडेहि गेलीं. या सर्वांच्या निर्णयांतून गेल्या बारातेरा वर्षांत कामगार-मालक संबंधांच्या क्षेत्रांत निर्णय-कायद्याचा (केस लॉ) मोठा संग्रह निर्माण झाला आहे. या निर्णयांच्या चौकटींत लवादपद्धत बांधली गेल्यामुळें तिच्यांतील गतिमानता नष्ट झाली आहे. परिस्थितींत महत्त्वाचा बदल झाला असल्याशिवाय कोणत्याहि प्रश्नावरील पूर्वीचा निर्णय बदलूं नये हें तत्त्व लवादांना पाळावें लागतें. याचें उदाहरण म्हणजे मुंबईतील कापड-गिरण्यांचें पगारमान औद्योगिक न्यायालयानें सन १९४७ मध्यें ठरवून दिलें. त्यांत तेरा वर्षेंपर्यंत कोणताहि बदल झाला नाहीं. पुढें १९६० मध्यें त्या धंद्यांतील कामगारांना सार्वत्रिक पगारवाढ मिळाली. परंतु ती औद्यो-गिक कोर्टामार्फत नाहीं. कापडधंद्यांसाठीं भारत सरकारनें वेतन-मंडळ नियुक्त केलें व त्या मंडळानें अखिल भारतीय पातळीवर कामगारांच्या वेतनाच्या प्रश्नाचा विचार करून त्यावर पगारवाढीची शिफारस केली. त्या शिफारशीनुसार कामगारांना पगारवाढ मिळाली. जर हा प्रश्न अखेरपर्यंत औद्योगिक न्यायालयाच्याच हातीं असतां तर १९४७ मध्यें ठरविलेल्या पगारमानांत अद्यापहि कांहीं बदल झाला असतां कीं नाहीं याची शंकाच आहे.

परंतु लवादांनीं विशिष्ट प्रकरणांत काय निर्णय दिले यापेक्षां लवाद-पद्धतीचा एकंदर कामगार-मालक संबंधावर व कामगार-चळवळीवर काय परिणाम झाला तें पहाणें अधिक महत्त्वाचें आहे. सक्तीच्या लवाद-पद्धतीमुळें कामगार-संघटनांची सुदृढ वाढ, सामूहिक वाटाघाटींच्या पद्धतीचा प्रसार व परस्पर मान्यतेच्या आधारावर औद्योगिक संबंधांची स्थापना या सर्व उद्दिष्टांना धक्का बसला आहे. कोणताहि विवाद पुढें लवादाकडे जाणार याची जवळजवळ

निश्चिति असल्यामुळें परस्पर वाटाघाटी किंवा मध्यस्थामार्फत तडजोड याकडे दोन्ही पक्ष विशेष लक्ष देत नाहींत. तडजोड घडून आली नाहीं तर आपणांस संप किंवा टाळेबंदी यांना तोंड द्यावें लागेल, अशी जाणीव उभयपक्षीं नसल्यानें तडजोडीसाठीं देवाणघेवाण करण्यास दोन्ही पक्ष विशेष उत्सुक नसतात. प्रत्येक पक्ष आपआपल्या मूळ भूमिकेवरच अडून राहतो. तडजोड घडवून आणण्याची आवश्यकता आहे असें कोणींच मानीत नाहीं. या वृत्तीचा परिणाम म्हणजे खऱ्याखुऱ्या सामूहिक सौद्याला आवश्यक ती जबाबदारीची भूमिका कोणताच पक्ष घेत नाहीं. यामुळें वाटाघाटींचीं बोलणीं व्यर्थ ठरतात.

वाटाघाटींनीं तडजोड होते तेव्हां तिचें काटेकोर पालन करण्याची व करविण्याचीहि जबाबदारी उभयपक्षांवर असते. लवादाचा निवाडा बंधनकारक असला तरी तें बंधन केवळ कायदेशीर, नैतिक नव्हे. त्यांतून पळवाटा काढणें, त्याविरुद्ध अपिलें करणें किंवा शक्य झाल्यास तो सरळ धाब्यावर बसविणें यांत कोणत्याच पक्षाला निषिद्ध असें कांहीं वाटत नाहीं. थोडक्यांत म्हणजे औद्योगिक संबंधांबाबत दोन्ही पक्षांत एक प्रकारची बेजबाबदार प्रवृत्ति निर्माण होते व बळावते.

वाटाघाटींनीं झालेली तडजोड ही उभयपक्षांनीं स्वेच्छेनें स्वीकारलेली असते. त्यामुळें मर्यादित प्रमाणांत का होईना, दोघांनाहि समाधान असतें. स्वेच्छेच्या लवादाच्या बाबतींतहि तशाच प्रकारचें समाधान असतें. कारण लवाद स्वीकारतांनाच दोन्ही पक्षांची मनोभूमिका लवादाचा निर्णयहि स्वीकारण्याला अनुकूल बनलेली असते. परंतु सक्तीच्या लवादाच्या बाबतींत अगदीं उलट प्रकार होतो. लवादानें कांहींहि निर्णय दिला तरी दोन्ही पक्ष असंतुष्टच राहतात. कारण आपली मूळ भूमिका सोडून त्याहून कांहींतरी कमी स्वीकारण्याची मानसिक तयारी कोणींच केलेली नसते. लवादानें निर्णय दिला तरी त्यामुळें झगडा मिटला असें सहसा होत नाहीं. संधि मिळतांच किंवा आवश्यक तो कालावधि जातांच तोच विवाद पुन्हां उपस्थित केला जातो. म्हणजे खऱ्या अर्थानें औद्योगिक शांतता किंवा परस्पर विश्वासाचें किंवा सहकार्याचें वातावरण सक्तीच्या लवादानें प्रस्थापित होऊं शकत नाहीं. त्यानें प्रत्यक्ष संप टळतात हें खरें. पण दीर्घकालपर्यंत जें असमाधान व अविश्वास दोन्ही पक्षांमध्यें पसरून राहतात त्यामुळें कदाचित् संपापेक्षांहि अधिक हानी होत असेल. संपामुळें कांहीं काळ उत्पादनांत खंड पडतो. पण बहुतेकदां त्यांतून शेवटीं तडजोड होऊं शकते व अंतीं परस्पर विश्वासाचें व सहकार्याचें वातावरणहि प्रस्थापित होऊं शकतें.

याचा अर्थ असा नव्हे कीं, सक्तीची लवाद-पद्धत दूर झाल्याबरोबर

प्रत्येक औद्योगिक विवाद संपाच्या किंवा टाळेबंदीच्या मार्गानें सोडविला जावा किंवा जाईल. प्रत्यक्षांत ज्या देशांत सक्तीची लवाद-पद्धत नाहीं तेथेंहि कामगार प्रत्येक प्रश्नावर संप करीत नाहींत. उलट संपाची संभाव्यता पुढें असल्यामुळेंच दोन्ही पक्षांमध्यें वाटाघाटीच्या वेळीं अधिक वास्तवता व जबाबदारी दिसून येते असा अनुभव आहे.

यावर असें सांगण्यांत येतें कीं, सुरुवातीपासून आतांपर्यंत लवादाची मागणी कामगारांकडून अधिक वेळां केली जाते, मालकांकडून नाहीं. अनेकदां विशिष्ट झगडा लवादाकडे सोंपविला नाहीं म्हणून कामगार-संघच सरकारवर टीका करतात. आज तावडतोब सक्तीचा लवाद रद्द केला तर त्यामुळें कामगार-वर्गाचेंच अधिक नुकसान होईल, हा युक्तिवाद कांहीं अंशीं खरा आहे. पण त्यानें सक्तीच्या लवादाची इष्टता मात्र सिद्ध होत नाहीं. वस्तुस्थिति अशी आहे कीं, गेलीं बारातेरा वर्षें सतत ही पद्धत अमलांत असल्यानें कामगार चळवळीला तिच्यावर अवलंबून राहण्याची संवय जडली आहे. चळवळीच्या घडणीवर व शक्तीवरहि तिचा फार खोलवर परिणाम झाला आहे. त्यामुळें आजच्या परिस्थितींत ती पद्धत रद्द झाली तर कामगार-चळवळीला आपला मोठा आधार नाहींसा झाल्यासारखें वाटेल हें खरें आहे.

कायदेबाजींत वाढ

लवादपद्धतीमुळें कामगारसंघांना संघटनेच्या दृढतेपेक्षां व शक्तीपेक्षां कायदेबाजीच्या कामकाजावर अधिक लक्ष पुरवावें लागतें. हे संघ म्हणजे खऱ्या अर्थानें कामगारांच्या संघटित शक्तीचीं केंद्रें न बनतां कामगारांच्या वतीनें कायदेबाजी करणाऱ्या वकिली स्वरूपाच्या संस्था बनतात. शिवाय लवादापुढें पंचवीस सभासदांचा संघ व पंचवीस हजार सभासदांचा संघ, दोन्हींचें स्थान बरोबरीचें. त्यामुळें छोट्या छोट्या पुष्कळ संघटनाहि लवादापुढें कायदेबाजीचें कामकाज करूं शकतात. अधिकाधिक कामगारांना एकत्रित आणून मोठे शक्तिशाली संघ बांधण्याला विशेष व्यावहारिक महत्त्व रहात नाहीं. तसेंच संटननेंतील ऐक्यालाहि महत्त्व रहात नाहीं. प्रत्यक्ष लढ्याची संवय, किंबहुना आठवणहि नाहींशीं झाल्यामुळें संपाबद्दलचा जिव्हाळा, निष्ठा, त्याच्यासाठीं कष्ट सोसण्याची तयारी याहि हळूंहळूं कमी होत जातात. थोडक्यांत म्हणजे लढाऊवृत्ति व तिला पोषक अशी परिस्थिति दोन्हीं सक्तीच्या लवादपद्धतीमुळें नाहींशीं होतात. अशा परिस्थितींत बारातेरा वर्षें काढल्यानंतर कामगार-संघांना लवादावरच सारा भार टाकून रहाण्याची संवय जडली तर त्यांत आश्चर्य काय ?

दुष्टचक्र

आजपर्यंतच्या अनुभवावरून असें निश्चित म्हणतां येईल कीं, कामगार-चळवळ विभक्त व दुर्बळ राहण्याचें लवादपद्धत हें एक मोठें कारण आहे. त्याचबरोबर या दुर्बळतेमुळें कामगारांना लवाहपद्धत आवश्यक वाटूं लागली आहे. असें दुष्टचक्र निर्माण झालें आहे. ही पद्धत रद्द झाली तर प्रथम कामगार-वर्गालाच नुकसान व कष्ट भोगावे लागतील हें खरें. पण त्यांतूनच एकी, निष्ठा, जबाबदारीची जाणीव, स्वावलंबन वगैरे आवश्यक गुण पुन्हां वाढीला लागतील व कांहीं काळानंतर सक्तीच्या लवादाच्या कुबडीशिवाय संघटनेच्या बळावर कामगार-चळवळ कामगारांच्या हितसंबंधाचें संरक्षण करूं शकेल. त्यांतूनच जास्त सुदृढ औद्योगिक संबंध व खरीखुरी औद्योगिक शांतीहि स्थापन होऊं शकेल. मध्यंतरीं कांहीं काळ औद्योगिक क्षेत्रांत संघर्षाचें वातावरण निर्माण झालें व उत्पादनाची थोडीफार हानी झाली तरी दीर्घकालीन व टिकाऊ प्रगतीच्या दृष्टीनें ती परिस्थिति लाभदायकच ठरेल.

सक्तीच्या लवादपद्धतीवरील भर कमी करावा व खऱ्याखुऱ्या स्वेच्छेवर आधारलेले औद्योगिक संबंध वाढविण्याचा प्रयत्न करावा हें दुसऱ्या पंचवार्षिक योजनेच्या मजूर-धोरणांतील एक उद्दिष्ट म्हणून नमूद करण्यांत आलें होतें. परंतु ही पद्धत रद्द करण्यामध्यें जो धोका आहे तो एक हिशोबी धोका म्हणून पत्करण्याची सरकार किंवा कामगार-चळवळ, दोघांचीहि तयारी नव्हती. त्यामुळें दुसऱ्या योजनेंत घोषित करण्यांत आलेलें धोरण कागदावरच राहिलें. आजहि सक्तीच्या लवापदद्धतीच्या चौकटींतील औद्योगिक शांतताच देशांत प्रस्थापित आहे.

त्रिपक्ष परिषदा

औद्योगिक व कामगारविषयक प्रश्नांवर विचारविनिमय करण्यासाठीं सरकार, मालक व कामगार यांच्या प्रतिनिधींच्या त्रिपक्ष परिषदा भरविण्याच्या पद्धतीचा आरंभ युद्धकाळांत ब्रिटिश राजवटींतच झाला. आंतरराष्ट्रीय श्रम-संस्थेंत ज्याप्रमाणें या तिन्ही पक्षांचे प्रतिनिधि एकत्र येऊन विविध प्रश्नांवर विचार करतात, महत्त्वाचे निर्णय घेतात, मानकें ठरवितात, शिफारशी करतात त्याच पद्धतीवर देशांतील कामगारविषयक प्रश्नांवर विचार करण्यासाठीं त्रिपक्षीय यंत्रणा निर्माण करण्याचा भारत सरकारनें सन १९४२ मध्यें निर्णय घेतला. प्रथम मालक व कामगार यांच्या प्रतिनिधींच्या बैठका अलगअलग घेतल्या गेल्या. पण पुढें तिन्ही पक्षांना एकत्र आणून एकच परिषद घेण्याचें ठरलें. पहिली

परिषद ऑगस्ट १९४२ मध्यें नवी दिल्ली येथें भरली. तेव्हांपासून पुढें अखिल भारतीय पातळीवरील त्रिपक्षीय परिषदा नियमितपणें भरत आल्या आहेत. भारतीय श्रम-परिषदेचीं हीं वार्षिक अधिवेशनें म्हणजे कामगार-प्रश्नांच्या विचारांत व धोरणाच्या आंखणींत महत्त्वाचे टप्पे मानले जातात.

या परिषदेच्या निर्णयांची अंमलबजावणी अधिक लक्षपूर्वक केली जावी, या हेतूनें पुढें त्या परिषदेची स्थायी समिति स्थापन झाली. या स्थायी समितीचीं अधिवेशनेंहि आवश्यकतेनुसार नियमितपणें भरत आलीं आहेत. त्याचप्रमाणें प्रांतीय पातळीवरहि त्रिपक्षीय विचारविनिमयाचें तत्त्व व पद्धत स्वीकारण्यांत आलीं आहेत. जवळजवळ सर्व राज्यांत त्रिपक्षीय श्रम-सल्लागार समित्या स्थापन करण्यांत आल्या आहेत.

औद्योगिक युद्धविराम

एका विशिष्ट त्रिपक्ष परिषदेचा येथें उल्लेख करणें आवश्यक आहे. भारत स्वतंत्र झाला तें वर्ष औद्योगिक दृष्ट्या अत्यंत अशांततेचें होतें. ही अशांतता कमी व्हावी, स्वतंत्र भारताच्या औद्योगिक जीवनाचा व विकासाचा आरंभ विश्वासाच्या व सहकार्याच्या वातावरणांत व्हावा, उत्पादनांत खंड पडूं नये या हेतूनें भारत सरकारनें सन १९४७ च्या डिसेंबर महिन्यांत एक विशेष त्रिपक्ष परिषद बोलाविली. या परिषदेंत बऱ्याच चर्चेनंतर व आरोपप्रत्यारोपांनंतर एक अत्यंत महत्त्वाचा ठराव स्वीकारण्यांत आला. हा ठराव "औद्योगिक युद्धविराम (इंडस्ट्रियल ट्रूस)" ठराव म्हणून प्रसिद्ध आहे. देशाच्या आर्थिक प्रगतीसाठीं औद्योगिक उत्पादनांत वाढ होणें आवश्यक आहे व त्यासाठीं मालक व कामगार यांनीं एकमेकांचे हक्क व जबाबदाऱ्या लक्षांत घेऊन परस्परांशीं सहकार्य केलें पाहिजे, अशी प्रस्तावना करून सदर ठरावांत खालीलप्रमाणें प्रत्यक्ष कार्यक्रम सांगण्यांत आला—

१. औद्योगिक झगडे सलोख्यानें व शांततेनें मिटविण्यासाठीं उपलब्ध असलेल्या कायदेशीर यंत्रणेचा पूर्ण उपयोग केला जावा व जेथें अशी यंत्रणा पुरेशा प्रमाणांत उपलब्ध नसेल तेथें ती स्थापन केली जावी.

२. उचित वेतन व कामाची परिस्थिति, भांडवलावर योग्य तो नफा, उत्पादनक्रियेच्या सर्व अंगोपांगांत कामगारांना भाग घेतां यावा यासाठीं आवश्यक योजना इत्यादि प्रश्नांचा अभ्यास करण्यासाठीं आवश्यक ती विशेष यंत्रणा.

३. प्रत्येक कारखान्यांत दैनंदिन तक्रारी मिटविण्यासाठीं मालक व कामगारांच्या प्रतिनिधींचें संयुक्त कारखाना-मंडळ.

४. कामगारांचें जीवनमान सुधारण्यासाठीं पहिलें पाऊल म्हणून त्यांच्या-साठीं घरें बांधण्याच्या कामाकडे तावडतोब लक्ष पुरविलें जावें. घरांचा खर्च मालक व सरकार यांनीं करावा व योग्य भाड्याच्या रूपानें त्यांत कामगारांनींहि आपला वांटा उचलावा.

वरील ठराव पास झाल्यानंतर त्याचा संदर्भ कामगारविषयक प्रश्नाच्या चर्चेच्या प्रत्येक प्रसंगीं दिला जात असे. या ठरावानुसार कामगार-चळवळीवर जी जबाबदारी पडली होती, ती तिनें बऱ्याच प्रमाणांत पार पाडली. पुढील दोन-तीन वर्षांत संपांचें प्रमाण एकदम बरेंच कमी झालें.* परंतु सरकार व मालक यांनीं मात्र त्या वेळीं तर दूरच पण आजतागायत वरील ठरावानुसार स्वीकारलेल्या जबाबदाऱ्या पार पाडण्यासाठीं प्रत्यक्षांत कांहीं केलें नाहीं असेंच म्हटलें पाहिजे. या ठरावाच्या अंमलबजावणीबाबत सरकारनें जें वर्तन केलें त्यामुळें कामगार-चळवळ व सरकार यांमध्यें असंतोषाचें वातावरण निर्माण झालें.

वेतन-मंडळें

युद्ध संपल्यानंतर लवकरच मध्यवर्ती सरकारच्या जवळजवळ सर्व नोकरांनीं पगारवाढ व इतर सवलतीसाठीं जोराची मागणी केली. या मागणीच्या व जनमताच्या दडपणामुळें १९४६ च्या मे महिन्यांत सरकारनें वेतन-मंडळाची (पे कमिशनची) नेमणूक केली. या वेतन-मंडळावर कामगारांच्या दृष्टिकोनाचें प्रतिनिधित्व व्हावें म्हणून श्री. ना. म. जोशी यांचीहि सभासद म्हणून नेमणूक केली गेली.

एक वर्षाच्या आंतच वेतन-मंडळानें आपला अहवाल व शिफारशी सरकारला सादर केल्या. त्यांपैकीं पगारमान व इतर कित्येक शिफारशी सरकारनें तावडतोब मान्य केल्या व अमलांतहि आणल्या. या शिफारशीनुसार मध्यवर्ती सरकारच्या नोकरांसाठीं किमान वेतन दरमहा रु. ३० ठरविण्यांत आलें. यामुळें कनिष्ठ पायरीच्या नोकरांचा निश्चित लाभ झाला. महागाई-भत्ता किंमतींच्या प्रमाणांत वाढता असावा अशीहि शिफारस वेतन-मंडळानें केली होती. पण ती सरकारनें अमान्य केली. पुढील काळांत महागाई-भत्त्याच्या प्रश्नावर सरकारी नोकरांत पुन्हां पुन्हां तीव्र असंतोष माजला. दोनदां सरकारनें भत्त्यांत थोडी थोडी वाढ

* कोष्टक २ पहा.

करून दिली. पण तेवढ्यानें मूळ प्रश्नाचें स्थायी उत्तर सांपडलें नाहीं. शेवटीं दुसऱ्या वेतन-मंडळाच्या शिफारशींनींहि हा प्रश्न समाधानकारकपणें सुटूं शकला नाहीं. सन १९६० मध्यें मध्यवर्ती सरकारच्या नोकरांचा जो देशव्यापी संप झाला त्याच्यामागील सर्वांत महत्त्वाचा वादग्रस्त प्रश्न महागाई-भत्ता हाच होता.

कामगारविषयक कायद्यांच्या क्षेत्रांत १९४६ ते १९५० या पांच वर्षांत सरकारनें पुष्कळच मोठी कामगिरी पार पाडली. त्यांतहि १९४६ ते १९४८ या तीन वर्षांत विशेष प्रगति झाली. किंबहुना या थोड्याशा काळांत देशांतील कामगारविषयक कायद्यांची एकंदर चौकटच बदलून गेली असें म्हटलें तर त्यांत फारशी अतिशयोक्ति होणार नाहीं. यांपैकीं औद्योगिक विवाद कायदा व स्थायी नियम कायदा यांचा उल्लेख वर आलाच आहे.

कोल माइन्स वेल्फेअर फंड

सन १९४७ मध्यें भारत सरकारनें कोळशाच्या खाणींतील कामगारांच्या कल्याणाच्या हेतूनें एक कायदा (कोल माइन्स लेबर वेल्फेअर फंड ॲक्ट, १९४७) केला. या कायद्यानुसार दगडी कोळशाच्या विक्रीवर थोडासा कर बसवून त्यांतून जमा होणारी रक्कम खाणींत काम करणाऱ्या कामगारांच्या कल्याणाच्या वेगवेगळ्या योजनांसाठीं मुद्दाम स्थापन करण्यांत आलेल्या निधींत सांठविली जाते. या निधीचा विनियोग कामगारांसाठीं औषधोपचार, घरें, पाणीपुरवठा, शिक्षण इत्यादि प्रकारच्या कामांसाठीं केला जातो. त्यावर देखरेख करण्यासाठीं एक विश्वस्त-मंडळ असून त्यांत कामगारांच्या संघटनांचे प्रतिनिधीहि असतात.

१९४८ मधील कायदे

१९४८ साल तर कामगार-कायद्यांसाठीं संस्मरणीय ठरेल. या एका वर्षांत जुन्या कारखाने–कायद्याच्या ठिकाणीं संपूर्णपणें नवीन कायदा (फॅक्टरीज ॲक्ट, १९४८) पास करण्यांत आला. कामगारांचें किमान वेतन कायद्यानें निश्चित करण्यासाठीं किमान वेतन कायदा (मिनिमम वेजिस ॲक्ट) संमत झाला. आजारीपण, अपघात इत्यादींमध्यें कामगारास मदत व्हावी यासाठीं कामगार राज्य विमा कायदा (एम्प्लॉइज स्टेट इन्शुअरन्स ॲक्ट, १९४८) पास झाला व सामाजिक सुरक्षेच्या क्षेत्रांत सर्वांत महत्त्वाचें पाऊल टाकलें गेलें. बंदरें व गोद्यांत काम करणाऱ्या कामगारांच्या नोकरीसंबंधीं गोदी कामगार सेवा नियमन (डॉक वर्कर्स–रेग्युलेशन ऑफ एम्प्लायमेंट ॲक्ट) स्वीकृत करण्यांत आला.

४८ मधील साम्यवादी धोरण

सन १९४८ मध्यें भारतीय साम्यवादी पक्षाच्या धोरणांत व कार्यक्रमांत पुन्हां एकदां आमूलाग्र फरक पडला. युद्धकाळांतील धोरणामुळें त्यांच्या पदरीं आलेला लोकांचा रोष दूर व्हावा म्हणून युद्धसमाप्तीनंतर कांहीं काळ त्यांनीं इतर पक्षांशीं व गटांशीं मिळतें घेण्याचें धोरण ठेवलें होतें. पण १९४८ सालीं तें पुन्हां बदललें व जुन्या एकांतिक पक्षीय मार्गावर गेलें. देशाला नुकतेंच मिळालेलें स्वातंत्र्य हें खरें स्वातंत्र्यच नव्हे. नेहरू हे ब्रिटिश सामाज्यशाहीचे हस्तक आहेत. जनतेनें व कामगारांनीं ताबडतोब उठाव करून नेहरू सरकार उलथून टाकलें पाहिजे. देशाची साम्राज्यवादी कचाट्यांतून "मुक्तता" केली पाहिजे. हें साम्यवाद्यांचें नवें धोरण होतें. त्यानुसार पुढील दोन वर्षांत देशांत ठिकठिकाणीं जाळपोळी, दंगे, अत्याचार इत्यादि कार्यक्रम त्यांनीं अवलंबिले. तेलंगणांत तर आपण सरकार उलथून पाडलेंच असें त्यांना वाटूं लागलें. या "क्रांतिवादी उठावांत" सामील होण्यासाठीं अर्थातच त्यांनीं कामगार-वर्गालाहि आवाहन केलें. शक्य तेथें व शक्य तेव्हां संप व अशांतता घडवून आणण्याचा त्यांचा प्रयत्न होता.

साम्यवादी धोरणानुसारच अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसचें धोरण आंखलें जाणेंहि स्वाभाविक होतें. त्या संघटनेचें तेविसावें अधिवेशन मुंबईत मे, १९४९, मध्यें भरलें. त्यांत नेहरू सरकारला जनताशत्रु, साम्राज्यवाद्यांचे हस्तक, अमेरिकन युद्धखोरांचे मदतनीस, फॅसिस्ट, कामगार चळवळ चिरडून टाकणारे इत्यादि शेलकीं विशेषणें लावण्यांत आलीं. अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसव्यतिरिक्त अन्य कामगार-संघांचीहि संपफोडे, फूटपाडे, कामगारांचे शत्रु इत्यादि शब्दांत संभावना करण्यांत आली. या अधिवेशनानें कामगार-वर्गाला अशी हांक दिली कीं, "भांडवलदारांचा पाडाव करून आपल्या उद्दिष्टांकडे आगेकूच करण्यासाठीं सर्व कामगारांनीं एकदम उठाव करण्याची हीच वेळ आहे. विश्वासानें व निश्चयानें भांडवलदारांवर हल्ला चढवा. विजय आपलाच आहे."

या धोरणामुळें अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसची उरलीसुरली शक्तीहि खची झाली. त्याहून महत्त्वाची गोष्ट म्हणजे तिच्यांत व इतर कामगार-संघटनांत कोणत्याहि प्रकारचा परस्पर विश्वास किंवा स्नेह निर्माण होण्याची कांहींहि शक्यता उरली नाहीं. पुढें साम्यवादी धोरणानें पुन्हां एकदां पलटी खाल्ली व इतर पुरोगामी शक्तींशीं सहकार्य व शांततामय, घटनात्मक मार्गाचा अवलंब

करण्याच्या गोष्टी ते बोलूं लागले. तेव्हां अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसचा सूरहि बदलला. तीहि कामगार-संघटनांच्या एकजुटीच्या गोष्टी बोलूं लागली. पण तिचा ताजा इतिहास व कार्यक्रम विसरणें इतरांना शक्य नव्हतें.

नफ्यांत भागीदारी

सन १९४८ मध्यें भारत सरकारनें उचित वेतन (फेअर वेज) व नफ्यांत भागीदारी (प्रॉफिट शेअरिंग) या प्रश्नांचा अधिक अभ्यास करून त्यावर निश्चित शिफारशी करण्यासाठीं दोन त्रिपक्षीय समित्या नेमल्या. या समित्यांनीं यथाकाल आपआपले अहवालहि दिले. सर्व प्रश्नांवर समित्यांच्या सभासदांत मतैक्य होणें शक्य नव्हतेंच. परंतु कांहीं मूलभूत प्रश्नांची छाननी दोन्ही समित्यांनीं केली व कांहीं स्थूल तत्त्वें पुढें मांडलीं. पुढील कांहीं वर्षें या समित्यांच्या अहवालांचा संदर्भ वेळोवेळीं दिला जाऊं लागला. परंतु दोन्ही अहवालांवर कोणत्याहि प्रकारचें प्रत्यक्ष पाऊल टाकण्याचा प्रयत्न सरकारनें केला नाहीं. त्यामुळें कामगार-चळवळींत स्वाभाविकपणेंच असा ग्रह पसरला कीं, अशा समित्या म्हणजे केवळ कामगारांचें लक्ष गुंतवून ठेवण्यासाठीं केलेली बतावणी होय.

७

★

आर्थिक विकास

दुसऱ्या महायुद्धाचे भारताच्या आर्थिक परिस्थितीवर किती दूरगामी परिणाम झाले आहेत, त्याची येथें विस्तारानें चर्चा करण्याची आवश्यकता नाहीं. युद्धकालांत जरी औद्योगिक उत्पादन झपाट्यानें वाढलें तरी नवीन उद्योगधंदे फारसे स्थापन झाले नव्हते. युद्धसमाप्तीनंतर ही परिस्थिति बदलली. नवीन कारखान्यांसाठीं यंत्रसामुग्रीची आयात करणें पूर्वीपेक्षां सोपें झालें. युद्धकालांतील बेसुमार नफ्यांमुळें देशांतील उद्योगपतींच्या जवळ बरेंच भांडवलहि सांठलें होतें. स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर सरकारी धोरणहि औद्योगिक विकासाला सर्वतोपरी मदत करण्याचें होतें. भारत सरकारनें आपल्या मूलभूत औद्योगिक धोरणाची घोषणा सन १९४८ सालच्या आपल्या ठरावानुसार केली. आर्थिक विकासाचा व औद्योगीकरणाचा वेग वाढविणें, विशेषतः अवजड उद्योगधंदे व यंत्रसामुग्री बनविण्याचा धंदा प्रस्थापित करणें, उद्योगधंद्यांमध्यें सार्वजनिक क्षेत्राची वाढ करणें व सहकारी पद्धतीला प्रोत्साहन देणें, आर्थिक सत्ता कांहीं थोडया लोकांच्या हातीं केंद्रित होऊं न देणें, समाजांतील आर्थिक विषमता कमी करणें हीं सरकारी औद्योगिक धोरणाचीं उद्दिष्टें ठरविण्यांत आलीं. त्यासाठीं नवीन कारखान्यांची स्थापना व दळणवळणाच्या साधनांची वाढ या बाबतींत सरकारनें पुढाकार घेण्याचें व व्यापारांतहि पदार्पण करण्याचें ठरविलें. हें धोरण प्रत्यक्षांत आणण्यासाठीं औद्योगिक क्षेत्र हें तीन विभागांत वांटण्यांत आलें. मूलभूत किंवा अवजड उद्योगधंदे, देशाच्या संरक्षणासाठीं महत्त्वाचे असलेले धंदे, सार्वजनिक आवश्यकतेचीं कामें, तसेंच जे उद्योग आवश्यक असून त्यांना लागणारें प्रचंड भांडवल खासगी व्यक्तींकडून उभें केलें जाण्याची शक्यता नाहीं असे उद्योग हे सर्व सरकारी क्षेत्रांत ठेवण्यांत आले. यांमध्यें आणविक शक्ति, पोलाद, कोळसा, खनिज तेल, विजेची भारी यंत्रसामुग्री, दळणवळणाचीं साधनें,

जहाज बांधणी, विद्युत्–शक्तीचें उत्पादन व वितरण इत्यादि उद्योग येतात. ज्या उद्योगधंद्यांत सरकार स्वतः हळूहळू प्रवेश करील, परंतु ज्यांत खासगी भांडवलदारांनाहि वाव दिला जाईल, असे धंदे दुसऱ्या विभागांत ठेवण्यांत आले. यामध्यें खतें, रसायनें, मध्यम व हलकी यंत्रसामुग्री, कृत्रिम रबर, सडकांवरील व समुद्रावरील वाहतूक इत्यादि कामें आलीं. या दोहोंव्यतिरिक्त इतर सर्व उद्योगधंदे हें खासगी क्षेत्र म्हणून ठरविण्यांत आलें. या धोरणाची अंमलबजावणी करण्यासाठीं भारत सरकारनें " उद्योगधंदे (विकास व नियमन) कायदा " १९५१ मध्यें पास करून घेतला व नवीन कारखान्यांच्या स्थापनेवर नियंत्रण ठेवण्याचा अधिकार आपल्या हातीं घेतला.

समाजवादी रचना

सन १९५६ मध्यें कॉंग्रेसनें व सरकारनें भारतामध्यें " समाजवादी धर्तीची समाजरचना " निर्माण करणें, हें आपलें ध्येय असल्याचें जाहीर केलें. त्यानुसार त्याच वर्षी औद्योगिक धोरणाच्या १९४८ च्या घोषणेंत थोडी दुरुस्ती करण्यांत आली. सरकारी उद्योगांचें क्षेत्र आणखी वाढविण्यांत आलें व दुसऱ्या विभागांतील क्षेत्रांतहि हळुहळु सरकार आपली मालकी प्रस्थापित करील, परंतु त्यांच्या विकासांत व संचालनांत खासगी उद्योगपतींच्या सहकार्याचें स्वागत केलें जाईल असें ठरविलें गेलें. त्याचप्रमाणें तिसरा गट हा जरी खासगी क्षेत्र म्हणून ठरविला गेला, तरी आवश्यकतेनुसार कोणत्याहि उद्योगधंद्यांत प्रवेश करण्याचा अधिकार सरकारनें आपल्याकडे ठेवला.

पंचवार्षिक योजना

सन १९५१ नंतर नियोजित अर्थव्यवस्थेचें युग सुरू झालें. पहिल्या पंचवार्षिक योजनेंत मुख्य भर शेती व अन्नउत्पादन यांवर देण्यांत आला होता, तरी उद्योगधंदे व औद्योगिक उत्पादन यांची वाढहि खूप त्वरेनें होत होती. दुसऱ्या योजनेंत औद्योगिक विकासावर अधिक भर दिला गेला. विशेषतः पोलाद, वीज, यंत्रसामुग्री यांच्या उत्पादनाकडे विशेष लक्ष देण्याचें ठरलें. उद्योगधंद्यांच्या विकासासाठीं पहिल्या योजनेच्या मानानें पुष्कळच अधिक रकमेची तरतूद करण्यांत आली. नवीन कारखान्यांच्या स्थापनेमध्यें खासगी उद्योगपतींना मदत करण्यासाठीं इंडस्ट्रियल फिनान्स कॉर्पोरेशन व तत्सम इतर विशेष आर्थिक संस्था सरकारनें स्थापन केल्या. त्याचप्रमाणें लहान प्रमाणांवरील उद्योगधंद्यांच्या वाढीकडेहि विशेष लक्ष पुरविण्याचें सरकारचें धोरण असल्यामुळें त्यासाठीं बरेच उपाय योजण्यांत आले व विशेष यंत्रणाहि निर्माण केल्या गेल्या.

या धोरणाचा परिणाम औद्योगिक विकासावर कसा झाला तें खालील आकड्यांवरून दिसून येईल.*

वर्ष	औद्योगिक उत्पादनाचा निर्देशक अंक (१९५१=१००)
१९४७	८२·५
१९४८	९३·३
१९४९	९०·९
१९५०	९०·०
१९५१	१००·०
१९५२	१०३·६
१९५३	१०५·६
१९५४	११२·९
१९५५	१२२·१
१९५६	१३२·६
१९५७	१३७·३
१९५८	१३९·७
१९५९	१४७·१

वरील आंकडे सर्वसाधारण प्रगतीचें निदर्शन करतात. परंतु देशांतील उद्योगधंद्यांत जी विविधता गेल्या दहा वर्षांत निर्माण झाली, तिची कल्पना या आंकड्यांवरून येत नाहीं. त्या दृष्टीनें कांहीं महत्त्वाच्या वस्तूंच्या उत्पादनाचे खालील आंकडे उद्‌बोधक आहेत.

वस्तु	उत्पादन			
(वर्ष)	१९४७	१९५०	१९५६	१९५९
सुती कापड (लक्ष वार)	३७६२०	३६६७०	५३०६६	४९२८०
तागाचें कापड (हजार टन)	१०५२	८३६	१०९३	१०५२
लोखंड व पोलाद (हजार टन)	८९३	१००४	१३३८	१७११
सीमेंट (हजार टन)	१४४७	२६१२	४९२८	६८१६
साखर (हजार टन) [सुमारें]	१०००	१११६	१८५६	२०८४
कागद (हजार टन)		१०९	१९३	२९१

* सन १९४७ ते १९५० चे आंकडे इंडियन लेबर गॅझेट, नोव्हेंबर १९५५ वरून घेतले आहेत. परंतु ते १९५१ = १०० या समान संदर्भावर आणले आहेत. १९५५ ते १९५९ चे आंकडे : इंडियन लेबर स्टॅटिस्टिक्स–लेबर ब्यूरो, श्रम–मंत्रालय, १९६०.

औद्योगिक उत्पादन जरी वरीलप्रमाणें झपाट्यानें वाढत होतें, तरी औद्योगिक कामगारांची संख्या मात्र त्या प्रमाणांत वाढत नव्हती. भिन्नभिन्न क्षेत्रांत काम करणाऱ्यांची संख्या गेल्या तेरा-चौदा वर्षांत कशा प्रकारें वाढत गेली तें खालील आंकड्यांवरून* लक्षांत येईल.

कामगारांची संख्या

क्षेत्र	सन १९४९	१९५२	१९५५	१९५८
१. कारखाने	२८,७५,३६०	३०,२१,०२०	३१,१४,३१३	३४,१२,८४९
२. खाणी	४,२१,१५९	५,५९,१९६	५,९०,७७६	६,४९,३६०
३. मळे	१२,१०,९८७	१२,२८,५३५	१२,९२,८०७	११,२३,७३५
४. रेल्वे	९,३०,०१८	९,३१,८२९	९,९०,१२३	११,१८,८४८
५. टपाल-तार	१,६७,७०१	२,१२,३८०	२,६१,८१६	३,०८,६१८
६. इतर मध्यवर्ती सरकारी नोकर		६,१५,४९३	६,४७,८४१	७,१४,२५९
७. दुकान व व्यापारी नोकर		१०,२९,९९५	११,७०,६११	१७,००,९७९

* इंडियन लेबर स्टॅटिस्टिक्स, १९६०.

उपलब्ध आंकड्यांवरून हें दिसून येईल कीं, कांहीं मोठ्या उद्योगधंद्यांत तर कामगारांची संख्या प्रत्यक्ष घटलेली आहे. उदाहरणार्थ, देशांतील सर्वांत जुना व मोठा उद्योग– सुती कापड. यांतील कामगारांची संख्या सन १९५६ पासून १९६० पर्यंत सुमारें ३२ हजारांनीं घटली आहे. त्याचप्रमाणें तागाच्या गिरण्यांचें उत्पादन पूर्वीइतकेंच असून कामगारांची संख्या मात्र सुमारें तीस टक्क्यांनीं घटली आहे.

गेल्या कित्येक वर्षांत भारतीय कामगारांच्या श्रमांची उत्पादकता निश्चितपणें वाढली असून त्यामुळेंच उत्पादनवाढीच्या प्रमाणांत कामगारांची संख्या वाढलेली नाहीं. देशांत जे नवीन कारखाने निघत आहेत त्यांत आधुनिक प्रकारची यंत्र-सामुग्री बसविली जात आहे. त्यामुळें दर कामगारामागें उत्पादनाचें प्रमाण वाढलेलें आहे.

बेकारीचा प्रश्न

वरील परिस्थितीमुळें गेल्या १५ वर्षांत औद्योगिक विकास बराच झाला असला तरी देशांतील बेकारीचा प्रश्न सुटण्याऐवजीं अधिकच गंभीर बनत चालला आहे. काम मागणाऱ्यांची संख्या ज्यां वेगानें वाढत आहे तेवढ्या वेगानें नवीन नोकऱ्यांची संख्या वाढलेली नाहीं. पहिल्या पंचवार्षिक योजनेच्या काळांत देशांतील शहरी बेकारांची संख्या २५ लाखांपर्यंत पोहोंचली. दुसऱ्या योजनेच्या काळांत या संख्येंत आणखी २० लाखांची भर पडली. तिसऱ्या योजनेच्या मुदतींतहि ही संख्या आणखी ३० लाखांनीं वाढेल असा योजनाकारांचा अंदाज आहे. या-शिवाय ग्रामीण क्षेत्रांतील अर्धबेकारांची संख्या दीड कोटीच्या घरांत असावी.

वाढती महागाई

जीवनावश्यक वस्तूंची टंचाई युद्धकाळांत निर्माण झाली ती युद्धानंतरहि कायम राहिली आहे. अन्नधान्य, कपडा, साखर, घरें, वगैरेंची कमतरता कोणत्याहि प्रकारें कमी न होतां वाढतच आहे. या टंचाईमुळें बाजारभाव सतत वाढत गेले. मध्यंतरीं कोरियांतील युद्धाच्या समाप्तीनंतरचा दीडदोन वर्षांचा काळ सोडला तर ही भाववाढ अद्यापहि चालूच आहे.

वर्ष	जीवनखर्च निर्देशक अंक (१९४४ = १००)
१९४७	१२०
१९४८	१३४
१९४९	१३८
१९५०	१३९
१९५१	१४५
१९५२	१४२
१९५३	१४६
१९५४	१३९
१९५५	१३२
१९५६	१४५
१९५७	१५३
१९५८	१६०
१९५९	१६७
१९६०	१७६

महागाई-भत्त्याची प्रथा युद्धकाळानंतरहि चालू राहिली व महागाई भत्त्याची रक्कमहि वाढत आहे. पण महागाईची पुरी भरपाई होईल इतक्या प्रमाणांत भत्त_ कोठल्याच कामगारांना मिळत नव्हता. त्यामुळें वास्तविक वेतनाची व जीवनामानाची घसरगुंडी जवळजवळ सतत चालू राहिली. ही घसरगुंडी थांबविणें हें गेलीं पंधरा वर्षे कामगार-चळवळीचें सर्वांत महत्त्वाचें काम होऊन बसलें आहे.

——

८

सन १९५१-१९६०

सन १९५० नंतरचीं दहा वर्षें भारतीय कामगार-चळवळ एखाद्या चाकोरींतून वाटचाल करीत असल्याप्रमाणें दिसते. संख्येनें तिची वाढ झाली नाहीं असें नाहीं.* परंतु गेल्या दहा वर्षांत तिच्या प्रवाहांत किंवा नकाशांत कोणताही मूलभूत व महत्त्वाचा बदल झालेला दिसून येत नाहीं, कोणताही नवा पायंडा पडलेला आढळत नाहीं, कोणतेंहि नवीन–किंवा जुनेंहि–उद्दिष्ट गांठण्यासाठीं तिनें निकराची धडपड केल्याचें दिसत नाहीं. परंतु या काळांत तिचा पाया जास्त विस्तृत झाला, मुळें जास्त खोलावर पोहोंचली, अर्थबळ व मनुष्यबळ वाढलें, स्थिरता व सातत्य आलें.

१९५० च्या बरोबर शंभर वर्षें आधीं ब्रिटिश कामगार चळवळीच्या दृष्टिकोनांत, वृत्तींत व कार्यपद्धतींत जें मोठें परिवर्तन झालें त्याच्या संदर्भांत सिडनी व बिॲट्रिस वेब यांनीं म्हटलें आहे, "सन १८५० नंतर कित्येक वर्षेंपर्यंत औद्योगिक विकासाचें प्रमाण व सातत्य पूर्वींच्या कोणत्याहि कालखंडापेक्षां अधिक होतें. भरभराटीच्या या काळांत कामगार-संघांनीं संघटनेची नवी धाटणी स्वीकारली, हा कांहीं केवळ योगायोग नव्हे. या नवीन धाटणीमुळें कामगार-चळवळीला पूर्वीं कल्पनेंतहि नसेल एवढें आर्थिक बळ, कुशल पगारी कार्य-

---

* कोष्टक १ पहा.

कर्त्यांचा संच आणि निश्चित व टिकाऊ सभासदसंख्या लाभली "§ तसाच प्रकार निदान कांहीं प्रमाणांत तरी गेल्या दहा वर्षांत भारतांत झाला असें म्हणावयास पुष्कळ जागा आहे.

संघटनेचें संख्याबल

भारताच्या औद्योगिक विकासाला जोराची चालना आधींच मिळाली होती. सन १९५१ नंतर आर्थिक नियोजनाचें युग सुरू झालें. पहिल्या पंचवार्षिक योजनेचा आरंभ झाला. औद्योगिक विकासाला निश्चित दिशा व पूर्वीपेक्षां अधिक भांडवल मिळूं लागलें. विकासाची गति प्रथम फार मोठी नव्हती व त्यापासून कामगारवर्गाला तावडतोब विशेष लाभ झाला असें नाहीं. परंतु या विकासांत सातत्य होतें. युद्धपूर्व काळांत ज्याप्रमाणें चढउतार, तेजीमंदी यांच्या लाटांमुळें कामगारवर्गावर वारंवार पगारकपात, बेकारी यांची आपत्ति येत असे तसें आतां होत नव्हतें, होण्याची भीतीहि पुष्कळ कमी झाली होती. वाढत्या महागाईचा भार, औद्योगिक शहरांची बेसुमार वाढ, त्यामुळें अधिकच बिकट झालेली घरांची टंचाई इत्यादि गंभीर प्रश्न कामगारवर्गापुढें होते हें खरें. पण पगारकपात व आर्थिक मंदीमुळें बेकारी यांच्या मानानें हे प्रश्न तेवढे भेडसावणारे नव्हते. त्याचबरोबर नवीन कायद्यांनीं औद्योगिक विवाद मिटविण्याची यंत्रणा निर्माण करून ठेवली होती. त्यामुळें प्रत्येक लहानमोठ्या प्रश्नासाठीं व गाऱ्हाण्यासाठीं लढ्याचें अंतिम पाऊल टाकण्याची आवश्यकता नव्हती. लवाद-पद्धत व लवादांचे निर्णय अद्याप सांचेबंद बनले नव्हते. त्यामुळें पगारमान व इतर सवलती यांत लवादामार्फत हळुहळु व थोडीफार सुधारणा करवून घेणें शक्य होतें. या परिस्थितीच्या पार्श्वभूमीवर कामगार-चळवळीचा प्रवाहहि पूर्वीपेक्षां अधिक संथ व धीमा झाला. केवळ लढ्यापेक्षां दैनंदिन कार्यांतील क्षमता व सातत्य यांचें महत्त्व वाढलें. आर्थिक बळ सांठविणें आवश्यक होतेंच. पण आतां

§ सिडनी व बिॲट्रिस वेब— दि हिस्टरी ऑफ ट्रेड युनिअनिझम्, १९२० पृ. १८०-१८१.

तें शक्यही झालें. जाणकार कार्यकर्त्यांची संख्या व कार्यशक्तीहि वाढली. खालील आंकड्यांवरून * याचें प्रत्यंतर येईल:—

वर्ष	नोंदलेल्या कामगार-संघांची संख्या	वार्षिक माहिती पाठविणाऱ्या संघांची		
		संख्या	सभासद (लक्ष)	वार्षिक जमा (लक्ष रुपये)
१९५१–५२	३,७१४	२,५०९	१७·५२	५०·८४
१९५२–५३	४,८५५	२,६९०	२०·६०	५२·०५
१९५३–५४	५,११९	३,२६८	२१·०६	५९·७६
१९५४–५५	५,५५७	३,५३५	२१·६७	६६·३१
१९५५–५६	८,०१६	३,९७०	२२·७०	८२·९४
१९५६–५७	८,४७७	४,३९०	२३·७३	८०·७०
१९५७–५८	९,८६८	५,४७०	३०·०६	१०२·८८
१९५८–५९	१०,०७१	५,९४२	३६·३५	१२४·९२
१९५९–६०	११,१३४	६,४९२	३९·०८	१५३·८४

या नऊ वर्षांत कामगार-संघांची सभासदसंख्या सुमारें सव्वाशें टक्क्यांनीं वाढली, तर एकूण वार्षिक जमा तिपटीहून अधिक झाली.

केवळ संख्येच्या दृष्टीनेंच चळवळीची वाढ झाली असें नाहीं. भौगोलिक दृष्टीनेंहि तिचा फैलाव अधिक झाला. सुरवातीस मुंबई, बंगाल व मद्रास या प्रांतांतच मुख्यत्वेंकरून संघटना वाढल्या होत्या. देशांतील इतर प्रांतांत चळवळीचा प्रवेश फारच कमी झाला होता. परंतु स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर थोड्याच काळांत देशी संस्थानें विलीन होऊन राजकीय दृष्टीनें देश अधिक एकजिनसी बनला. पूर्वी बहुतेक देशी संस्थानांना ट्रेड युनियन कायदा लागू नव्हता. तो नंतर लागू झाला. ज्या भागांत पूर्वी संघटना फारशा नव्हत्या त्या आतां होऊं लागल्या. एकंदर संघटित कामगारांची संख्या तिप्पट वाढली, पण त्या वाढींत पूर्वी जेथें संघटना कमी होत्या त्या प्रांतांचा वांटा मोठा आहे. मुंबई व बंगाल या दोनच प्रांतांतील संघांची सभासदसंख्या सन १९४७ मध्यें साडेसात लाखांहून अधिक म्हणजे देशांतील एकूण सभासदसंख्येपैकीं अर्ध्यांहून अधिक होती. सन १९५७

* आंकडे इंडियन लेबर इअर बुक–(श्रम-मंत्रालय)–वर्षें १९५०–५१ ते १९५९ व इंडियन लेबर स्टॅटिस्टिक्स, १९६२, वरून घेतले आहेत. सन १९५८–५९ च्या आंकड्यांत राजस्थानचे आंकडे समाविष्ट नाहींत.

मध्यें ही संख्या दहा लाखांहून थोडी अधिक होती. परंतु त्या वर्षी देशांतील एकंदर संघटित कामगारांची संख्या तीस लाखांच्या जवळ पोहोंचली होती. म्हणजे इतर प्रांतांतील सभासदसंख्या दहा वर्षांत सुमारें सहा लाखांवरून अठरा लाखांच्यावर गेली, तिपटीवर वाढली !

औद्योगिक अशांति

या काळांतील संपाच्या आंकडेवारीवर दृष्टि टाकली तर असें दिसून येईल कीं, औद्योगिक संबंध सुरवातीला फार अशांतीचे नव्हते, परंतु हळुहळु ही परिस्थिति बदलून सन १९५८–५९ पर्यंत औद्योगिक अशांति तीव्र झाली. सुरवातीला फारशी अशांति नसण्याचीं अनेक कारणें होतीं. सन १९४६ ते ४९ पर्यंत कामगारांच्या वेतनांत व नोकरीच्या परिस्थितींत बरीच सुधारणा झाली होती व त्यामुळें कामगारांतील असंतोषाची धार कांहींशीं कमी झाली असावी. १९५१ पासून पहिली पंचवार्षिक योजना सुरू झाल्यानें एकंदर देशांत व त्याचबरोबर कामगारवर्गांतहि एक अपेक्षेचें वातावरण निर्माण झालें होतें. औद्योगिक युद्ध-विराम ठराव होऊनहि फार काळ लोटला नव्हता. विवाद मिटविण्यासाठीं कायदे व त्यांच्या अंमलबजावणीची व्यवस्था यांकडे बरेंच लक्ष दिलें गेलें होतें. या सगळ्या गोष्टींचा परिणाम औद्योगिक संबंधांवर झाला. परंतु हळुहळु ही परिस्थिति बदलूं लागली व कित्येक वर्षें संप व त्यामुळें फुकट गेलेले कामगार-दिवस यांत सतत व वेगानें वाढ होत गेलेली दिसून येते.

विशेषतः असें आढळतें कीं, पहिल्या योजनेच्या शेवटच्या वर्षापासून औद्योगिक वातावरण पुन्हां अशांत होण्याला आरंभ झाला. या अशांतीचींहि अनेक कारणें असूं शकतील. पण एक महत्त्वाचें कारण म्हणजे पहिल्या योजनेंतील आर्थिक विकासामध्यें आपल्याला कांहींच वांटा मिळाला नाहीं याची कामगार-वर्गाला जाणीव होऊं लागली हें होय. उलट वाढत्या महागाईमुळें कामगारांचें वास्तविक वेतन घटत चाललें होतें. कोरियन युद्धाच्या समाप्तीनंतर एकदोन वर्षें महागाई कमी झाली होती त्यामुळें तेवढा काळ कामगारवर्गाला थोडी उसंत मिळाली. परंतु पुढें पूर्वापेक्षांहि अधिक वेगानें महागाई वाढूं लागल्यामुळें तिचा चटका पुन्हां तीव्रतेनें भासूं लागला. दोन्ही योजनांत कामगारांसाठीं घरें बांधण्याचींहि आश्वासनें देण्यांत आलीं होतीं, परंतु त्या साऱ्या योजनाहि बहुतांशीं कागदो-पत्रींच राहिल्या.

अनुशासन-संहिता

गेल्या दोन वर्षांत संपांचें व त्यामुळें फुकट गेलेल्या कामगार-दिवसांचें प्रमाण पुन्हां कमी होऊं लागल्याचें दिसून येतें. सन १९५८ नंतर औद्योगिक संबंध सुधारण्यासाठीं श्रममंत्री श्री. गुलझारीलाल नंदा यांच्या प्रेरणेनें जी अनुशासन-संहिता अमलांत आली त्याचा हा सुपरिणाम आहे असा सरकारचा दावा आहे. तो कांहीं प्रमाणांत बरोबर असण्याची शक्यता आहे. पण अधिक महत्त्वाचें कारण दुसरेंच असण्याचा संभव आहे. सन १९५७ नंतर वेगवेगळ्या धंद्यांसाठीं व मध्यवर्ती सरकारच्या नोकरांसाठीं सरकारनें वेतनमंडळें नेमलीं. इतर धंद्यांतहि तशीं वेतन-मंडळें नेमण्याचा आपला विचार सरकारनें प्रकट केला. त्यामुळें वेतनाच्या सर्वांत प्रमुख प्रश्नाच्या बाबतींत मागील कांहीं वर्षांची कोंडी फुटेल व लवकरच पूर्वीपेक्षां अधिक शीघ्र प्रगति होईल असें एक अपेक्षा-पूर्ण वातावरण कामगारांत पसरलें.

संयुक्त विचार-मंडळ

संपांचें प्रमाण घटण्याची गेल्या दोन वर्षांतील प्रवृत्ति कितपत टिकाऊ ठरेल याचा अंदाज करणें कठीण आहे. गेल्या कित्येक वर्षांचा अनुभव जमेस धरला तर ती तात्कालिक ठरण्याचा संभवच अधिक वाटतो. केवळ संपबंदी व सक्तीचा लवाद यांवर खरीखुरी औद्योगिक शांतता उभारतां येणार नाहीं या जाणिवेमुळें, औद्योगिक संबंधांत स्वेच्छेचा व सहकार्याचा अंश अधिक असावा या हेतूनें करण्यांत आलेल्या दोनतीन उपक्रमांचा उल्लेख येथें करणें आवश्यक आहे. सन १९५२–५३ च्या सुमारास श्री. गुलझारीलाल नंदा (ते त्या वेळीं श्रममंत्रि नव्हते, केवळ नियोजन-मंत्रिच होते) यांच्या प्रेरणेनें उद्योगपति व कामगार-संघटना यांचें एक "संयुक्त विचार-मंडळ" (जॉइंट कन्सल्टेटिव्ह बोर्ड ऑफ इंडस्ट्री अँड लेबर) स्थापन करण्यांत आलें. स्वतः श्री. नंदा हे या मंडळाचे अध्यक्ष म्हणून काम पहात असत. हें मंडळ स्थापन करण्यामागील हेतु असा होता कीं, देशांतील मालकांच्या संघटना व कामगारांच्या संघटना यांच्या प्रतिनिधींनीं वेळोवेळीं एकत्र येऊन विचार-विनिमय करावा व औद्योगिक संबंधाबाबत प्रमुख प्रश्नांवर उभयपक्षीं मान्य होण्यासारख्या योजना कराव्यात. जरी नियोजन-मंत्रि या मंडळाचे अध्यक्ष होते तरी वास्तविक ते द्विपक्षीयच होते व त्यांचे निर्णय हे स्वेच्छेनें स्वीकारलेले असावेत अशी कल्पना होती. या मंडळाचा विस्तार पुढें वाढावा, देशांतील वेगवेगळ्या राज्यांत व विवक्षित उद्योगधंद्यांच्या पातळीवर हीं अशीं मंडळें स्थापन व्हावींत, केवळ सर्वसाधारण

धोरणविषयक चर्चा करूनच या मंडळांनीं थांबूं नये, तर प्रत्यक्षांत औद्योगिक विवाद तडजोडीनें मिटविण्याचा त्यांनीं प्रयत्न करावा अशीहि अपेक्षा होती.

प्रत्यक्षांत मालक व कामगार-संघटना, कोणींच या संयुक्त विचारमंडळाबद्दल विशेष आस्था दाखविली नाहीं. स्थापनेनंतर कांहीं वर्षें मंत्र्यांच्या सूचनेवरून मंडळाच्या बैठका वर्षांतून एकदोन वेळां होत असत. त्यांत कांहीं स्थूल प्रश्नांची मोघम चर्चा होत असे. परंतु प्रादेशिक व औद्योगिक मंडळें स्थापण्यापर्यंत या उपक्रमाची प्रगति होऊं शकली नाहीं. त्याचप्रमाणें कोणताहि महत्त्वाचा प्रश्न चर्चेनें व तडजोडीनें सोडविण्याचा खरोखर नेटाचा प्रयत्न या मंडळातर्फे झाला नाहीं. कित्येक कामगार-कार्यकर्त्यांना व मालक-वर्गांतील मंडळींना कदाचित् या संयुक्त विचार-मंडळाचें अस्तित्वहि ठाऊक नसेल.

शिस्त-संहिता

संमतीवर आधारलेल्या कामगार-मालक संबंधांना प्रोत्साहन देण्याचा दुसरा व अधिक महत्त्वाचा प्रयत्न म्हणजे "उद्योगधंद्यांतील शिस्तीची संहिता" (कोड ऑफ डिसिप्लिन इन् इंडस्ट्री). हा प्रयत्नहि श्री. गुलझारीलाल नंदा (ते आतां स्वतः श्रममंत्री बनले होते) यांच्याच प्रेरणेनें सुरू झाला. नांवावरून त्याची मर्यादा केवळ औद्योगिक शिस्तीपुरतीच आहे असें वाटलें तरी प्रत्यक्ष या संहितेचा विस्तार कामगार-मालक संबंधाच्या साऱ्या क्षेत्रावर होतो. कामगार-संघांना मान्यता देण्यापासून ते सर्व विवादांचा निर्णय शक्यतों वाटाघाटी, मध्यस्थी किंवा स्वेच्छेच्या लवादामार्फत करून घेणें, विवाद सामोपचारानें मिटविण्याचे सर्व मार्ग थकल्याशिवाय संप न करणें, कोणत्याहि औद्योगिक बाबींमध्यें एकतर्फी बदल न करणें, निष्कारण कोर्टबाजी न करणें इत्यादि सर्व दंडकांचा समावेश या संहितेंत झालेला आहे. सन १९५७ च्या भारतीय श्रम-परिषदेच्या पंधराव्या अधिवेशनांत प्रथम या संहितेची कल्पना पुढें मांडण्यांत आली. पुढील वर्षभर या विषयावर व संहितेच्या तपशीलावर सतत चर्चा चालू राहिली व शेवटीं नैनिताल येथें मे १९५८, मध्यें भरलेल्या भारतीय श्रम–परिषदेच्या सोळाव्या अधिवेशनांत पुन्हां चर्चा होऊन मालक व कामगार यांच्या संघटनांनीं ही संहिता स्वेच्छेनें स्वीकारली. सरकारी क्षेत्रासहि ही संहिता लागू होईल असें आश्वासन सरकारतर्फे देण्यांत आलें.

कार्यक्षमता संहिता

स्वतः श्री. नंदा यांना या संहितेचें महत्त्व किती मोठें वाटलें हें त्यांनीं स्वतःच वेळोंवेळीं बोलून दाखविलें आहे. इतकेंच नव्हें तर संहितेच्या स्वीकृती-

नंतर तिच्यामुळें देशांतील कामगार-मालक संबंध निश्चितपणें सुधारले आहेत असा दावा त्यांनीं कित्येकदां केला आहे. सन १९६१ च्या संसदेच्या अंदाजपत्रकी अधिवेशनाचें उद्‌घाटन करतांना राष्ट्रपतींनीं केलेल्या भाषणांतहि औद्योगिक शिस्तसंहितेच्या सुपरिणामांचा उल्लेख करण्यांत आला. शिस्त-संहितेच्या मागील दृष्टिकोन व पद्धत आणखी पुढें नेऊन "कार्यक्षमता व कामगार-कल्याण संहिता" बनविण्याची व अमलांत आणण्याची कल्पनाहि श्री. नंदा यांनीं अधिकृतपणें पुढें मांडली आहे.

दुर्दैवानें याहि उपक्रमाबद्दलची श्री. नंदा यांची आस्था व आशावादित्व, मालक, कामगार, प्रांतिक सरकारें व खुद्द मध्यवर्ती सरकारचीं इतर मंत्रालयें ह्यांच्यामध्यें पुरेशा प्रमाणांत पसरूं शकलीं आहेत असें म्हणतां येत नाहीं. शिस्त-संहितेचा अंमल करण्याची जबाबदारी सरकारनें स्वीकारली आहे व त्यासाठीं विशेष अधिकारीहि नेमले गेले आहेत. या अधिकाऱ्यांकडे शिस्तसंहितेचा भंग झाल्याच्या शेकडों तक्रारी कामगार-संघ व मालक यांनीं परस्परांविरुद्ध पाठविल्या आहेत. केंद्रांत व प्रांतांत संहितेच्या अंमलबजावणीसाठीं त्रिपक्षीय समित्या बनविण्यांत आल्या आहेत. परंतु हें सर्व होऊनहि शिस्तसंहितेनुसार मालकांकडून ज्या प्रकारच्या वर्तनाची अपेक्षा होती ती थोड्या प्रमाणांतहि पूर्ण होत आहे असें आढळून येत नाहीं. कित्येक राज्यसरकारें तर संहितेविषयीं संपूर्णपणें उदासीन असलेलीं आढळतात.

गेल्या चार वर्षांचा अनुभव विशेष उत्साहवर्धक नसला तरी शिस्तसंहितेमागील स्वेच्छातत्त्वाचें महत्त्व कमी लेखतां येणार नाहीं. म्हणूनच कामगार-चळवळ संहितेला अजूनहि पाठिंबा देत आहे व ती सफल व्हावी यासाठीं आटोकाट प्रयत्न करीत आहे. हें स्वेच्छा-तत्त्व अजूनहि मालकवर्गानें पुरेशा प्रमाणांत स्वीकारलेलें नसलें तरी कामगार-चळवळीनें अजून आशा सोडली नाहीं. सध्यांच्या परिस्थितींत कायदेशीर संप-बंदी व सक्तीचा लवाद या चाकोरींतून बाहेर पडण्याचा विधायक व व्यवहार्य मार्ग म्हणजे शिस्त-संहितेमागील दृष्टिकोनच आहे, असा कामगार-चळवळीचा अद्यापहि विश्वास आहे. मात्र या संहितेच्या स्वीकारांत भागीदार असलेले इतर पक्ष – मालक व सरकार – यांनीं जर याच विश्वासानें व नेकीनें संहितेच्या तत्त्वांनुसार आचरण केलें नाहीं, तर कामगार-चळवळीचा विश्वास फार काल एकतर्फी टिकून राहणें कठीण आहे.

संयुक्त संचालन-मंडळें

उद्योगधंद्यांच्या संचालनांत कामगारांना वांटा मिळावा हें तत्त्व भारत सरकारनें दुसऱ्या पंचवार्षिक योजनेंतील कामगार-धोरणाचा भाग म्हणून मान्य

केलें होतें. भारतीय श्रम-परिषदेनेंहि तें स्वीकारलें व तें प्रत्यक्ष व्यवहारांत आणण्यासाठीं एक स्थूल योजना तयार करण्यांत आली. या योजनेनुसार असें ठरविण्यांत आलें कीं, ज्या कारखान्यांत किंवा धंद्यांत भागीदारीची सुरवात करावयाची असेल तेथें संयुक्त संचालन मंडळें (जॉइंट कौन्सिल ऑफ मॅनेजमेंट) स्थापन करण्यांत यावींत. या मंडळावर कामगारसंघ व संचालक या दोघांचेहि प्रतिनिधि असावेत. अधिक गुंतागुंत टाळण्यासाठीं असेंहि ठरलें कीं, ज्या क्षेत्रांत एकाहून अधिक कामगार-संघ आहेत व त्यांच्यांत परस्पर स्पर्धा व विरोध आहे तेथें सध्यां हा प्रयोग चालू करण्यांत येऊं नये. कामगार-कल्याण व इतर कांहीं किरकोळ विषयांत संयुक्त संचालन मंडळांना निर्णायक अधिकार असावेत व त्यांचा निर्णय मालकांनीं स्वीकारावा असेंहि ठरलें. मंडळाच्या अधिकारक्षेत्रावर दोन महत्त्वाच्या मर्यादा मान्य करण्यांत आल्या आहेत. वेतन, भत्ते, बोनस इत्यादि विषय हे सामूहिक वाटाघाटींच्या क्षेत्रांत येतात व त्या क्षेत्रांत कामगार-संघांच्या कार्याशीं संचालन-मंडळांच्या कार्याचा संघर्ष निर्माण होण्याची शक्यता आहे. त्याचप्रमाणें कामगाराला गैरवर्तनाबद्दल शिक्षा करणें हा विषयही अत्यंत विवाद्य असल्यामुळें संचालन-मंडळास हाताळतां येणार नाहीं असें मानण्यांत आलें आहेत. म्हणून या क्षेत्रांत कामगार-संघांनींच अवश्य तें करावें असें ठरलें आहे. उलटपक्षीं संचलनासंबंधीं धोरण, आर्थिक प्रश्न वगैरेंच्या क्षेत्रांतहि संचालन-मंडळांना निर्णय करतां येणार नाहीं. ते विषय मालक-पक्षाच्याच अंतिम अधिकारांत रहातील. परंतु या क्षेत्रांतहि निदान जास्तींत जास्त माहिती तरी संचालन-मंडळांना पुरविण्यांत आली पाहिजे, हें मान्य करण्यांत आलें आहे.

हा प्रयोग स्वेच्छेवर असल्यामुळें श्रममंत्र्यांनीं खासगी व सरकारी क्षेत्रांतील मालकांना तो स्वीकारण्यासाठीं आवाहन केलें. थोड्याच महिन्यांत दोन्ही क्षेत्रांत मिळून सुमारें तेवीस ठिकाणीं हा प्रयोग चालू झाल्याचें प्रकट करण्यांत आलें व आणखी ठिकाणीं तो लागू करावा, असा श्रममंत्र्यांनीं आग्रह चालू ठेवला. परंतु गेल्या दोन-अडीच वर्षांत वरील तेवीसच्या संख्येच्या पुढें कांहींहि प्रगति झालेली नाहीं. या तेवीस ठिकाणींहि हा प्रयोग कशा प्रकारें चालला आहे व त्याचे परिणाम काय आहेत, याबद्दल मतैक्य नाहीं.

संचालनामध्यें कामगार-संघांनीं भाग घ्यावा किंवा नाहीं हा प्रश्न विवाद्य आहे. कित्येक कामगार-संघटनांचें व पुढाऱ्यांचें असें निश्चित मत आहे कीं, तसा भाग घेऊं नये. त्यामुळें कामगारांच्या हितसंबंधांचें संचालकांपासून संरक्षण करण्याचें आपलें कार्य करणें कामगार-संघांना कठीण होतें. उलट बाजूस असा दुसरा विचारहि आहे कीं, कामगार-संघांचें काम केवळ कामगारांसाठीं

अधिकाधिक वेतन व इतर सवलती मिळविणें एवढेंच नाहीं. समाजांतील व उद्योगधंद्यांतील कामगारांची प्रतिष्ठा व अधिकारहि वाढले पाहिजेत व तसें करण्याचा संचालनांतील भागीदारी हा एक मार्ग आहे. किंबहुना उद्योगधंद्यांत लोकशाहीचें तत्त्व साधण्यासाठीं अशी भागीदारी आवश्यक आहे.

संचालनांतील भागीदारीचें तत्त्व औपचारिकपणें स्वीकारण्यांत आलें तरी केवळ तेवढ्यानेंच तें प्रत्यक्षांत येऊं शकत नाहीं, असा गेल्या तीनचार वर्षांचा अनुभव आहे. ही कल्पना यशस्वी होण्यासाठीं एक तर कामगार-संघटना पुरेश्या बलवान असाव्या लागतात. नाहींतर संयुक्त संचालन मंडळ स्थापन झालें तरी तें मालकाच्या तंत्रानेंच चालण्याचा संबंध अधिक. तसेंच एकंदर कामगार-मालक संबंधांची पातळी पुरेशी उंच असली पाहिजे. दोन्ही पक्षांत मतभेद होऊं नयेत असें नाहीं. परंतु एकमेकांच्या शक्तीबद्दल आदर, अधिकाराबद्दल आस्था व हेतूंबद्दल विश्वास, विवाद्य प्रश्नावर मोकळेपणानें विचारविनिमय करण्याची तयारी, एकदां स्वीकारलेल्या तडजोडीवर ताबडतोब व कांटेकोर कृति, मतभेद होतील तेथेंही त्यांचें पर्यवसान सार्वत्रिक अविश्वासांत व परस्पर वैरभावांत न होऊं देणें, अशा स्वरूपाचे संबंध उभयपक्षांत प्रस्थापित झालेले असले तरच त्यावर संचालनांतील भागीदारीची उभारणी होऊं शकते. तसें नसेल तेथें हा प्रयोग करण्यांत आला तर तो लाभदायक न होतां हानिकारकहि होऊं शकतो. कारण संयुक्त संचालन मंडळें विधायक वातावणांत काम करूं शकत नाहींत व उभयपक्षांच्या अपेक्षा पुऱ्या करूं शकत नाहींत. अनेकदां याचा परिणाम असा होतो कीं, कामगारांच्या वतीनें जे प्रतिनिधि संचालन मंडळांत बसतात ते निरुपयोगी आहेत, किंबहुना मालकाचे हस्तक बनले आहेत असाहि समज कामगारांमध्यें पसरतो व त्यामुळें जी कांहीं थोडीफार संघटना झालेली असेल तीहि भ्रष्ट होऊन किंवा मोडून जाण्याची शक्यता असते. कित्येकदां मालक आपल्या हस्तकांच्या किंवा लाडक्या कामगार-संघांच्या सहाय्यानें संचालन मंडळ बनवितो व त्याचा उपयोग कामगारांची खरीखुरी लढाऊ संघटना दडपून टाकण्यासाठीं करतो.

भारतांतील कामगार-चळवळीनें संचालनांतील भागीदारी तत्त्वतः मान्य केली आहे. परंतु हा प्रयोग यशस्वी होण्यासारखी परिस्थिति एकंदर औद्योगिक संबंधांच्या क्षेत्रांत निर्माण झाली आहे असें म्हणतां येत नाहीं. सर्वसाधारण औद्योगिक संबंधांच्या सुधारणेकडे पुरेंसें लक्ष न पुरवतां संचालनांतील भागीदारीवर भर देणें म्हणजे पाया पुरेसा बळकट नसतांनाच कळस बांधण्यासारखें आहे.

मध्यवर्ती संघटनांची प्रगति

सन १९५१ नंतर देशांतील चार मध्यवर्ती कामगार-संघटनांची सभासद-संख्या कशा प्रकारें बदलत गेली हें त्या संघटनांच्या स्वतःच्या आंकड्यांवरून दिसून येईल.

वर्ष	इटक		ए. आय्. टी. यू. सी.		हिं. म. सभा		यु. टी. यु. सी.	
	संघाची संख्या	सदस्य-संख्या	संघाची संख्या	सदस्य-संख्या	संघाची संख्या	सदस्य-संख्या	संघाची संख्या	सदस्य-संख्या
१९५१	१,२३२	१५,४८,५९८	७३६	७,५८,८१४	५७०	८,०४,३३७	३३२	३,८४,९६२
१९५२	९१३	१२,६८,६०५	—	—	२६७	३,९८,४९१	३०१	२,२३,२९२
१९५३	१,०११	१३,७४,७३०	—	—	२२०	३,७३,४५१	१५४	१,२१,२४२
१९५४	१,०६७	१३,५३,३२१	९३७	६,५५,९४०	—	—	—	—
१९५५	१,१७१	१४,२१,६२१	—	—	२७०	४,८४,६४४	—	—
१९५६	—	—	—	—	—	—	—	—
१९५७	१,१६१	१३,८९,६३४	—	—	२६३	३,७३,६७२	—	—
१९५८	१,२९३	१४,४७,२०५	१४०९	१४,००,१४१	३०१	४,०७,७०९	२८५	१,१६,९७८
१९५९	१,२७०	१५,०३,८११	१४५३	१०,४३,९२६	३२४	४,८०,२१४	२८१	१,१४,०८५
१९६०	१,२४६	१५,०३,४००	१६३६	१०,८०,४८०	३२४	५,२३,३३३	३१०	२,११,००४
१९६१	१,५२०	१६,६३,८९३	—	—	३२६	५,३३,११६	—	—
१९६२	१,४१४	१६,४५,६६८	१५९५	१०,०९,१७१	३२२	५,५५,३१७	३२७	१,८५,६४१

गेल्या कांहीं वर्षांत भारत सरकारमार्फत मध्यवर्ती कामगार-संघटनांच्या सभासदसंख्येची तपासणी केली जाते. तपासणीनंतर सरकारनें स्वीकारलेले आंकडे खालीलप्रमाणें आहेत—

वर्ष	इंटक		ए. आय्. टी. यू. सी.		हिं. म. सभा		यू. टी. यू. सी.	
	संघाची संख्या	सदस्य-संख्या	संघाची संख्या	सदस्य-संख्या	संघाची संख्या	सदस्य-संख्या	संघाची संख्या	सदस्य-संख्या
१९५५	६०४	९,३०,९६८	४८१	३,०६,९६३	१५७	२,११,३१५	२२८	१,९५,२४२
१९५६	६१७	९,७१,७४०	५५८	४,२२,८५१	११९	२,०३,७९८	२३७	१,५९,१०९
१९५७	६७२	९,३४,३८५	—	—	१३८	२,३३,९९०	—	—
१९५८	७२७	९,१०,२२१	८०७	५,३७,५६७	१५१	१,९२,९४८	१८२	८२,००१
१९५९	८८६	१०,२३,३७१	८१४	५,०७,६५४	१८५	२,४१,६३६	१७२	१०,६२९
१९६०	८५०	१०,५३,३८६	८८६	५,०८,९६२	१९०	२,८६,२०२	२२९	१,१०,०३४

सन १९६१ व १९६२ च्या सदस्यसंख्येची तपासणी सरकारमार्फत केली गेली नाहीं.

इंटक

इंटकच्या स्थापनेनंतर लवकरच तिला देशांतील सर्वांत मोठी व प्रतिनिधिक संस्था म्हणून मान्यता मिळाली होती. देशांत सर्वत्र कॉंग्रेस पक्ष सत्तारूढ होता, या गोष्टीचीहि इंटकच्या वाढीला निश्चित व भरघोस मदत झाली. परंतु त्याबरोबरच हेंहि मान्य केलें पाहिजे कीं, इंटकनें, विशेषत: अखिल भारतीय पातळीवर आपल्या कार्यांत पद्धतशीरपणा, अभ्यास व कार्यक्षमता यांकडे सुरवातीपासून विशेष लक्ष पुरविलें. सध्यां अस्तित्वांत असलेल्या मध्यवर्ती संघटनांमध्यें इंटकची मुख्य कचेरी सर्वांत अधिक मोठी व कार्यक्षम आहे यांत संशय नाहीं. त्याचप्रमाणें प्रांतोप्रांतींचे इंटकचे पुढारी हे जरी बहुतांशीं कॉंग्रेसवाले असले तरी त्यांचें मुख्य कार्यक्षेत्र कामगार-संघटना हेंच आहे. त्यामुळें त्यांनीं आपली शक्ति व लक्ष इतर अनेक सामाजिक व राजकीय व्यवधानांमध्यें विभागून न टाकतां दीर्घकालपर्यंत आपल्या विविक्षित कामगारक्षेत्रावरच केंद्रित केली. त्याचें फळहि त्यांना संघटनेच्या विस्ताराच्या रूपानें मिळालें हें स्वाभाविकच आहे. १९४७ नंतर अस्तित्वांत आलेले कायदे व शासनयंत्रणा हींहि इंटकच्या कार्यपद्धतीला अनुकूल होती. किंबहुना हे कायदे व शासनयंत्रणा व इंटकची कार्यपद्धति या एकाच मूलभूत दृष्टिकोनांतून उगम व विकास पावल्या होत्या. त्यामुळें त्या एकमेकींशीं सुसंवादी ठरल्या यांत आश्चर्य नाहीं.

इंटकचा विस्तार ज्याप्रमाणें सर्वांत अधिक झाला आहे त्याचप्रमाणें तिचें कार्य देशांतील कोनाकोपऱ्यांपर्यंत पसरलें आहे. सभासदसंख्येच्या दृष्टीनें इंटक अगदीं दुर्बळ अशी कोणत्याच प्रांतांत नाहीं. वेगवेगळया उद्योगधंद्यांत मात्र इंटकची वाढ सारख्या प्रमाणांत झालेली नाहीं. तिच्या एकंदर सभासदसंख्येपैकीं फार मोठा अंश कापड व चहामळे या दोन धंद्यांतच आहे. साखर, कोळसाखाणी, लोखंड व पोलाद, या धंद्यांतहि इंटकची सभासदसंख्या बरीच आहे. परंतु त्या मानानें गोद्या, रेल्वे, यंत्रसामुग्री इत्यादि क्षेत्रांत इंटकची शक्ति विशेष नाहीं. सरकारी नोकरांच्या संघटनांवरही इंटकचा फारसा प्रभाव पडूं शकलेला नाहीं. त्याचप्रमाणें बँका, विमा इत्यादि क्षेत्रांतील नोकरवर्गांतहि इंटकची संघटना विशेष मूळ धरूं शकली नाहीं.

अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस

या काळांतील अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसचा वृत्तान्त सुसंगतपणें सांगणें कठीण आहे. त्यासंबंधीं आवश्यक ती माहिती व आंकडेवारी पुरेशा प्रमाणांत उपलब्ध

नाहीं. जी आहे तीहि इतकी असंगत आहे कीं, त्यापासून विशेष कांहीं निष्कर्ष काढतां येणार नाहींत. सन १९५० च्या पूर्वीच अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस संपूर्णपणें साम्यवादी नियंत्रणाखालीं गेली होती. श्री. ना. म. जोशींच्या सारख्या निष्पक्ष पुढाऱ्यांनाहि त्या संघटनेंतून बाहेर पडावें लागलें होतें. राजकीय क्षेत्रांतील साम्यवाद्यांच्या "क्रांतिकारी उठावांच्या" कार्यक्रमाचाच पाठपुरावा अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसहि करीत होती. पुढें तें धोरण साम्यवाद्यांनीं बदललें व संयुक्त आघाड्यांचें नवीन धोरण स्वीकारलें. त्याबरोबर अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसनेंहि कामगार-एकजुटीच्या घोषणा देण्यास आरंभ केला, त्याबद्दल ठराव पास केले, कोणत्याहि संघटनेशीं केव्हांहि सहकार्य व एकजूट करण्याची तयारी दर्शविली व इतर संघटनांना वारंवार एकजुटीचें आवाहन केलें. परंतु ताजा इतिहास इतर संघटनांच्या स्मरणांतून गेला नसल्यामुळें साधारणपणें अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसच्या एकजुटीच्या घोषणांवर कोणी विशेष विश्वास टाकला नाहीं. अधूनमधून एखाद-दुसऱ्या विवक्षित प्रश्नावर तिच्याशीं हिं. म. सभा व यू. टी. यु. सी. च्या कांहीं पुढाऱ्यांनीं व कार्यकर्त्यांनीं सहकार्य केलें. परंतु एकंदरींत तिच्यापासून व साम्यवाद्यांपासून दूर राहण्याचेंच धोरण सर्वांनीं अवलंबिलें. इंटकनें तर हा मूलभूत तत्त्वाचा व निष्ठेचा प्रश्न मानला होता. स्वतः अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसनें साम्यवाद्यांपासून आपलें स्वतंत्र अस्तित्व प्रत्यक्ष कृतींतून कधीं दर्शविलें नाहीं. जगांतील दूरदूरच्या देशांतील जनतेच्या स्वातंत्र्याबद्दल साम्यवाद्यांप्रमाणेंच अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसहि मोठा जिव्हाळा दाखविते. परंतु १९५६ सालीं हंगेरियन जनतेचा उठाव रशियन रणगाड्यांनीं चिरडून टाकला, त्या वेळीं या संघटनेनें हंगेरियन जनतेच्या स्वातंत्र्याबद्दल एक शब्दहि काढला नाहीं. इतकेंच नव्हे तर प्रत्यक्ष भारताच्या भूमीवर लाल चीननें आक्रमण केलें असतांनासुद्धां या संघटनेनें भारतीय साम्यवादी पक्षाचीच री ओढली व आक्रमकाविरुद्ध अनेक वर्षेंपर्यंत एक शब्दहि उच्चारला नाहीं. थोडक्यांत म्हणजे गेल्या बाराचौदा वर्षांत असा एकहि महत्त्वाचा प्रश्न निर्माण झाला नाहीं कीं, ज्यावर अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसनें साम्यवादी पक्षाच्या धोरणाहून वेगळें कांहीं धोरण स्वीकारलें.

अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसच्या सभासद-संख्येंत वारंवार चढउतार झालेले आढळत असले तरी एकंदरींत तिची शक्ति किंवा संघटना फार वाढली आहे, असें म्हणतां येत नाहीं. देशांतील कांहीं भागांत मात्र ती पुष्कळच शक्तिशाली आहे; उदाहरणार्थ बंगाल, आंध्रप्रदेश, केरळ इत्यादि. त्या मानानें महाराष्ट्र, गुजरात, ओरिसा, आसाम, बिहार, उत्तर प्रदेश, इत्यादि प्रांतांत तिची शक्ति विशेष जास्त नाहीं. त्याचप्रमाणें अमुक एकाद्या महत्त्वाच्या धंद्यांतहि तिची संघटना फार मोठी आहे असें आढळत नाहीं.

हिंद मजदूर सभा

हिंद मजदूर सभेची वाढ तिच्या स्थापनेनंतर दोनतीन वर्षें बरी झाली. परंतु त्यानंतर तिची वाढ थांबली, इतकेंच नव्हे तर तिची सभासद-संख्या एकदम खालीं आली. याचें मुख्य कारण म्हणजे मध्यवर्ती संघटनेच्या दैनंदिन कामकाजाकडे व संचालनाकडे जेवढें लक्ष पुरविणें आवश्यक होतें तेवढें तिच्या नेत्यांनीं पुरविलें नाहीं. त्यामुळें ठिकठिकाणीं कार्य करीत असलेले प्राथमिक संघ व मध्यवर्ती संघटनेचें कार्यालय यांचे परस्पर संबंध फराच कमी झाले. मध्यवर्ती कार्यालयाकडून जें मार्गदर्शन व सहाय्य प्राथमिक सघांना अपेक्षित होतें तें मिळेनासें झालें. उलट मध्यवर्ती संघटनेला संलग्न संघांकडून वर्गणी मिळणें कमी झालें. कित्येक संघ स्वतःस हिं. म. सभेचे म्हणवीत असले तरी प्रत्यक्षांत ते आपल्या मध्यवर्ती संघटनेशीं कोणतेहि संबंध ठेवीनासे झाले. अशा प्रकारें संघटनेंत एकंदरींत विस्कळीतपणा व गोंधळ निर्माण झाला. अशा परिस्थितींत संघटनेची शक्ति व सभासद-संख्या, दोन्ही ढासळली यांत आश्चर्य नाहीं.

गेल्या तीन-चार वर्षांत हिं. म. सभेच्या मध्यवर्ती कार्यालयाकडे व संघटनेच्या दैनंदिन कामकाजाकडे पुन्हां लक्ष पुरविलें जाऊं लागलें आहे. याचा चांगला परिणामहि दिसून येऊं लागला आहे. सभासद-संख्या पुन्हां वाढूं लागली असून वर्गणीच्या रूपानें संघटनेला होणारी प्राप्ति चार वर्षांत तिपटीनें वाढली आहे.

हिं. म. सभेची संघटना सर्व देशभर व सर्व धंद्यांत समान प्रमाणांत वाढूं शकली नाहीं. पंजाब, आसाम, राजस्थान यांसारख्या कांहीं प्रांतांत हिं. म. सभेशीं संलग्न असे फारच थोडे संघ आहेत. सभेचे बहुसंख्य सभासद महाराष्ट्र, बंगाल, मद्रास व बिहार या राज्यांतच आहेत.

यु. टी. यु. कॉंग्रेस

युनायटेड ट्रेड युनियन कॉंग्रेस ही संघटना आरंभापासून लहानच राहिली. तिची थोडीशी वाढ झाली ती केवळ बंगाल व केरळ या दोन प्रांतांतच मर्यादित होती. इतरत्र या संघटनेचें अस्तित्व फारसें दिसून येत नाहीं.

सभासदसंख्येच्या बाबतींत संघटनांचे स्वतःचे आंकडे व सरकारनें तपासणीनंतर स्वीकारलेले आंकडे यांत बरीच मोठी तफावत दिसून येते. याचें कारण कांहीं अंशीं संघटनांचे आंकडे मुद्दाम फुगविलेले असतात हें खरें. पण

अधिक महत्त्वाचें कारण म्हणजे कित्येक कामगार-संघ वेळेवर सरकारकडे आपलें वार्षिक माहितीपत्रक सादर करीत नाहींत किंवा तपासणीसाठीं आलेल्या सरकारी अधिकाऱ्यांपुढें आवश्यक ते सर्व कागदपत्र प्रस्तुत करीत नाहींत. अशा कांहीं तांत्रिक कारणांमुळें अनेक संघ तपासणीमध्यें बाद केले जातात व त्यांची सभासद-संख्या जमेंत धरली जात नाहीं. त्यामुळें सरकारी कामकाजासाठीं स्वीकारले गेलेले आंकडे हे मध्यवर्ती संघटनांची खरीखुरी सभासद-संख्या दर्शवितात असें म्हणतां येत नाहीं.

रेल्वे कामगार संघटना

चार मध्यवर्ती संघटनांच्या व्यतिरिक्त देशांत इतरहि अखिल भारतीय स्वरूपाच्या कामगार-संघटना आहेत. त्या मुख्यतः विशिष्ट धंद्यांतील किंवा क्षेत्रांतील कामगारसंघांनीं एकत्र येऊन स्थापन केलेल्या आहेत. ऑल इंडिया रेल्वेमेन्स फेडरेशन ही देशांतील रेल्वे कामगारांची अत्यंत जुनी व शक्तिशाली संघटना आहे. तिची स्थापना सन १९२५ मध्यें झाली. अनेक वर्षेंपर्यंत ती त्या कामगारांची एकमेव प्रातिनिधिक संघटना होती. परंतु सन १९४९–५० च्या सुमारास तिच्यामध्यें फूट पडली. त्या वेळच्या साम्यवाद्यांच्या "क्रांतिकारी उठावा"च्या धोरणाला तिनें पाठिंबा दिला नाहीं, महागाईभत्त्याच्या प्रश्नावर या संघटनेनें संपाचा संकल्प केला होता. परंतु सन १९४९ मध्यें सरकारनें महागाईभत्त्यांत दरमहा दहा रुपयांची वाढ केली व तिचा स्वीकार करून ऑ. इं. रे. फेडरेशननें संपाचा निर्णय रद्द केला. साम्यवाद्यांना संप हवा होता म्हणून त्यांनीं फेडरेशनच्या पुढाऱ्यांना "संपफोडे", "पोलिसांचे बगलबच्चे" व फेडरेशनला "विश्वासघातकी व फूटपाड्यांनीं चालविलेली संपफोडी संघटना" अशीं शेलकीं विशेषणें बहाल करून नवीन प्रतिस्पर्धी संघटना स्थापन करण्याची घोषणा केली. परंतु त्यांचा हा प्रयत्न संपूर्णपणें वांझोटा ठरला व दोन वर्षांनंतर त्यांनीं पुन्हां बिनशर्त फेडरेशनमध्यें प्रवेश केला.

दुसऱ्या बाजूला इंटकच्या स्थापनेनंतर थोड्याच वर्षांनीं कॉंग्रेसवाले ऑ. इं. रे. फेडरेशनमधून फुटून निघाले व त्यांनीं आपली वेगळी इंडियन नॅशनल रेल्वे वर्कर्स फेडरेशन स्थापन केली. या संघटनेलाहि कामगारांचा विशेष पाठिंबा कधीं मिळाला नाहीं. परंतु तिच्यावर सरकारची कृपादृष्टि असल्यामुळें सभासद-संख्या अत्यंत कमी असूनहि तिला मान्यता मिळाली. पुढें लवकरच पुन्हां ऐक्य प्रस्थापित करण्यासाठीं जुनी व नवी फेडरेशन यांच्यांत एकीकरणाचा करार झाला व नॅशनल फेडरेशन ऑफ इंडियन रेल्वेमेन या नांवानें नवीन संस्था स्थापन

होऊन जुन्या दोन्ही संघटना तिच्यांत विलीन झाल्या. परंतु पुढें एकीकरणाच्या करारांतून इंटकवाल्यांनीं माघार घेतली व त्यामुळें बिगर इंटकवाल्यांनीं आपल्या जुन्या ऑ. इ. रे. फेडरेशनचें पुनरुज्जीवन केलें. नॅशनल फेडरेशन ही निवळ इंटकची म्हणून चालू राहिली. अशा प्रकारें सांप्रत या क्षेत्रांत दोन अखिल भारतीय संघटना कार्य करीत आहेत. ऑ. इं. रे. फेडरेशन जरी कोणत्याहि मध्यवर्ती कामगार-संघटनेशीं जोडलेली नसली तरी तिच्या प्राथमिक संघांपैकीं कित्येक संघ स्वतंत्रपणें हिं. म. सभेशीं जोडलेले आहेत.

टपाल व तार कामगार संघटना

टपाल व तार खात्यांतील कामगारांच्या विभागशः व श्रेणीप्रमाणें नऊ अलग अलग अखिल भारतीय संघटना आहेत. या सर्वांची मिळून नॅशनल फेडरेशन ऑफ पोस्ट ॲण्ड टेलिग्रॉफ एम्प्लॉईज ही केंद्रीय संघटना बनली आहे. या खात्यांतील नोकरवर्गाची ही एकमेव प्रातिनिधिक संघटना आहे.

इतर खात्यांच्या संघटना

मध्यवर्ती सरकारच्या इतर खात्यांतील नोकरांनींहि आपआपल्या अखिल भारतीय संघटना स्थापन केलेल्या आहेत. त्यांत ऑल इंडिया डिफेन्स एम्प्लॉईज फेडरेशन ही उल्लेखनीय आहे. संरक्षण मंत्रालयाच्या नियंत्रणाखालील दारूगोळा किंवा शस्त्रास्त्रांचे कारखाने, साठे इत्यादींमधील कामगारांची ही अखिल भारतीय संघटना आहे. अगदीं अलिकडेपर्यंत या कामगारांची ही एकमेव प्रातिनिधिक संघटना होती. परंतु याहि क्षेत्रांत सुमारें दोन वर्षांपूर्वी इंटकवाल्यांनीं आपली अलग, प्रतिस्पर्धी संघटना स्थापन केली आहे. विमान-वाहतूक खातें, हिशेब-खातें इत्यादींतील नोकरांच्या अखिल भारतीय संघटना आहेत. शिवाय मध्यवर्ती सरकारच्या कित्येक अखिल भारतीय संघटनांनीं एकत्रित येऊन कॉन्फेडरेशन ऑफ सेंट्रल गव्हर्नमेंट एम्प्लॉईज ऑर्गनायझेशन्स या नांवानें आणखी विस्तृत पायावर एक संघटना स्थापन केली आहे.

बँक-नोकर व विमा-नोकर यांच्याहि आपापल्या मोठ्या व शक्तिशाली अखिल भारतीय संघटना आहेत.

या साऱ्या संघटनांची मिळून सभासदसंख्या बरीच मोठी होईल. त्या सर्व देशांतील कामगार-चळवळीचा एक प्रमुख अंश आहेत. जरी मध्यवर्ती कामगार-संघटनापासून त्या अलिप्त असल्या तरी जवळजवळ प्रत्येकीचे या ना त्या

मध्यवर्ती संघटनेशीं अधिक निकटचे संबंध आहेत. मात्र या संघटना मुख्यतः सरकारी नोकरांच्या किंवा पांढरपेशा नोकरवर्गाच्या असून एकंदर कामगार-चळवळीच्या मुख्य प्रवाहापासून त्या कांहींशा दूर राहिल्या आहेत. सरकारी नोकरांच्या संघटना-स्वातंत्र्याबद्दल सरकारनें जें नवीन धोरण घोषित केलें आहे, त्यामुळें तर या संघटना व बाकीची कामगार-चळवळ यांमधील अंतर आणखी वाढणें अपरिहार्य आहे. ही घटना दोहोंच्याहि हिताची नाहीं हें उघड आहे.

सरकारी नोकरांच्या मागण्या

सन १९४७ मध्यें मध्यवर्ती सरकारी नोकरांच्यासाठीं पहिल्या वेतन-मंडळानें ज्या शिफारशी केल्या होत्या, त्यांपैकीं महागाई-भत्त्याची शिफारस सरकारनें स्वीकारली नव्हती. त्यामुळें पुढील कांहीं वर्षांत महागाई अत्यंत वेगानें वाढली तरी महागाई-भत्ता त्या प्रमाणांत वाढला नाहीं. दोनदां या प्रश्नांवर सरकारी नोकरांत तीव्र असंतोष पसरला व संपाची भाषा होऊं लागली. तेव्हां सरकारनें एकदां दरमहा दहा रुपये व एकदां पांच रुपये अशी महागाई-भत्त्यांत वाढ करून दिली. पण त्यामुळें केवळ तात्पुरती परिस्थिति निवळली. किंमतींची वाढ चालूंच राहिल्यानें महागाई-भत्त्याचा प्रश्न पुन्हां पुन्हां उपस्थित होणें अपरिहार्यच होतें. शिवाय पहिल्या वेतनमंडळाच्या शिफारशी जसजशा जुन्या होऊं लागल्या, त्याप्रमाणें वेतनश्रेणी व इतर नोकरीच्या अटी यांचाहि पुन्हां विचार व्हावा, अशी मागणी सरकारी नोकरांच्या संघटनांकडून पुढें मांडली जाऊं लागली. सरकारनें प्रथम या मागण्यांकडे दुर्लक्ष केलें. परंतु सन १९५७ च्या ऑगस्ट महिन्यांत सरकारी नोकरांच्या बऱ्याच संघटनांनीं आपल्या मागण्यांसाठीं संप पुकारण्याचें ठरविलें. त्यानुसार संपाच्या पूर्वसूचनाहि दिल्या गेल्या. नोकरांना दहशत बसविण्यासाठीं सरकारनें एक वटहुकूम काढून संप बेकायदेशीर ठरविण्याचे अधिकार आपल्या हातीं घेतले. पण तरीहि संपाची तयारी चालूंच राहिली. शेवटीं संपाच्या आरंभाचा दिवस अगदीं जवळ आलेला असतांना सरकारनें नवीन वेतन-मंडळाच्या नेमणुकीची घोषणा केली. नोकरांना तात्काळ किती वाढ देण्यांत यावी, याबद्दल शिफारस करण्याचा अधिकारहि वेतन-मंडळाला देण्यांत आला. नोकरांच्या संघटनांनीं संपाचा संकल्प रद्द केला.

जवळजवळ अडीच वर्षें लोटल्यावर वेतनमंडळाचा अंतिम अहवाल प्रसिद्ध झाला. मंडळाच्या शिफारशींनीं नोकरवर्गांत तीव्र निराशा पसरली. किमान वेतनाच्या बाबतींत पंधराव्या भारतीय श्रमपरिषदेचा ठराव तर सरकारनें

प्रथमच अमान्य केला होता. परंतु डॉ. ॲकरॉइड यांनीं शिफारस केलेलें व त्रिपक्ष ठरावांत स्वीकारण्यांत आलेलें शरीरपोषणाचें किमान प्रमाणहि आवश्यकतेपेक्षां अधिक आहे असें वेतनमंडळानें ठरविलें व त्यांतहि काटछाट केली. एकंदरींत किमान प्राप्तींत वेतन-मंडळाच्या मध्यंतरींच्या व अंतिम शिफारशींनीं मिळून दरमहा केवळ दहा रुपयांची वाढ झाली. सुट्यांच्या बाबतींतहि वेतन-मंडळानें काटछाट केली.

इतर कांहीं सवलतींच्या बाबतींत वेतनमंडळाच्या शिफारशी नोकरवर्गाला बऱ्याच फायदेशीर होत्या. परंतु पगाराच्या बाबतींत नोकरांची जी तीव्र निराशा झाली होती त्याची भरपाई या इतर सवलतींनीं होण्यासारखी नव्हती. शिवाय मागील बारा वर्षांत नोकरांना अत्यंत जाचक ठरलेला महागाई-भत्त्याचा प्रश्न वेतनमंडळानें अनिश्चित अवस्थेंतच सोडला होता. भविष्यकाळांत अमूक अंशांहून अधिक प्रमाणांत महागाई वाढली तर महागाई-भत्ता वाढवावा किंवा काय याचा सरकारनें विचार करावा इतकेंच वेतनमंडळानें सांगितलें.

या शिफारशींचा स्वीकार करण्यापूर्वी सरकारनेंहि त्यांत बारीकसारीक काटछाटी केल्या. नोकरवर्गाच्या संघटनांनीं सरकारकडे अशी विनंती केली कीं, वेतनमंडळाच्या शिफारशींवर कोणताहि अंतिम निर्णय घेण्यापूर्वी त्यांचें म्हणणें सरकारनें एकदां ऐकून घ्यावें. परंतु अर्थमंत्रि श्री. मोरारजी देसाई यांनीं ही विनंती साफ धुडकावून लावली, तेव्हां सन १९६० च्या फेब्रुवारीमध्यें अ. भा. रे. फेडरेशनच्या सर्वसाधारण मंडळाची बैठक होऊन या प्रश्नावर पुढील कृती-बद्दल विचार झाला. पुढें या प्रयत्नांत मध्यवर्ती सरकारी नोकरांच्या इतर कित्येक संघटनाहि सामील झाल्या. एप्रिल १९६०, मध्यें ऑ. इं. रे. फेडरेशन, नॅशनल फेडरेशन ऑफ पोस्ट ॲण्ड टेलिग्राफ वर्कर्स, ऑल इंडिया डिफेन्स एम्प्लॉईज फेडरेशन व कॉन्फेडरेशन ऑफ सेंट्रल गव्हर्मेंट एम्प्लॉईज ऑर्गनायझेशन्स या संघटनांच्या प्रतिनिधींची संयुक्त बैठक मुंबईत होऊन त्यांत मागण्यांचा एक खलिता तयार करण्यांत आला व जर त्यावर सरकारशीं तडजोड होऊं शकली नाहीं, तर सरकारी नोकरांनीं संपावर जावें असा निर्णय घेतला गेला. या सर्व उपक्रमाचें संचालन करण्यासाठीं एक संयुक्त कृति-मंडळहि नेमण्यांत आलें. पंधराव्या भारतीय श्रमपरिषदेच्या निर्णयानुसार किमान वेतन व पहिल्या वेतन-मंडळाच्या शिफारशींनुसार महागाई-भत्ता या मागण्या खलित्यामध्यें प्रमुख होत्या.

सरकारी नोकरांच्या संघटनांच्या वरील निर्णयाला हिं. म. सभेनें आपला हार्दिक पाठिंबा प्रकट केला. अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस व यु. ट्रे. युनियन्स कॉंग्रेस यांनींहि या निर्णयाला पाठिंबा दिला. परंतु इंटक मात्र त्यापासून अगदीं अलग राहिली.

मध्यवर्ती नोकरांचा संप

संयुक्त कृति-मंडळानें आपल्या मागण्यांच्या खलित्यावर चर्चा करण्यासाठीं प्रधानमंत्रि श्री. नेहरू यांची भेट घेण्याची इच्छा प्रदर्शित केली. प्रथम श्री. नेहरू यांनीं या विनंतीस नकार दिला नाहीं. परंतु नंतर त्यांनीं कृति-मंडळास भेटण्यास किंवा वेतन मंडळाच्या शिफारशींवर सरकारनें घेतलेल्या निर्णयांत बदल करण्यास साफ नकार दिला. तेव्हां अखेर वाटाघाटींचा मार्गच बंद झाल्यामुळें कृति-मंडळानें संपाची तारीख निश्चित केली. तारीख ११।१२ जुलै १९६० च्या मध्यरात्रीपासून सर्व मध्यवर्ती सरकारी नोकरांनीं संपावर जावें असा आदेश देण्यांत आला. मात्र भारताच्या उत्तर सीमेवर चिनी आक्रमणाचें भय असल्यानें तेथील नोकरवर्गानें संप करूं नये असें कृति-मंडळातर्फें सांगण्यांत आलें.

सरकारी वटहुकूम

नोकरांचा संपाचा निश्चय दिसून येतांच सरकारनें संप चिरडण्याची तयारी प्रचंड प्रमाणांत सुरू केली. सार्वत्रिक प्रचाराचीं सारीं साधनें संपाविरुद्ध लोकमत तयार करण्यासाठीं वापरण्यांत येऊं लागलीं. तीन वर्षांपूर्वीप्रमाणेंच पुन्हां एकदां वटहुकूम निघून संप बेकायदेशीर ठरविण्यांत आला व त्यांत भाग घेण्याबद्दल किंवा त्यास मदत करण्याबद्दल कडक शिक्षा ठरविण्यांत आल्या. श्री. नेहरू यांनीं स्वतः नभोवाणीवर भाषण करून संपाच्या निर्णयाचा धिःकार केला व संपाला विरोध करण्यास जनतेला आवाहन केलें. इंटकनेंहि संपाला आपला विरोध प्रकट केला, इतकेंच नव्हें तर संप चिरडण्याच्या कामांत सरकारला सर्व प्रकारें मदत करण्याची तयारी केली.

वाटाघाटी

एकीकडे संप चिरडण्याची जय्यत तयारी होत असतांनाच दुसरीकडे संप टळावा याबद्दलहि प्रयत्न सुरू झाले. मध्यवर्ती मंत्रिमंडळाच्या सूचनेवरून मजूरमंत्रि श्री. नंदा यांनीं सरकारी नोकरांच्या कित्येक पुढाऱ्यांना वाटाघाटींसाठीं आमंत्रण केलें. सहा महिन्यांपूर्वीं सरकारनें वाटाघाटींना साफ नकार दिला होता, पण आतां संपाच्या आरंभाच्या दिवसापूर्वीं एकदोन आठवडे वाटाघाटींना आरंभ झाला. मजूरमंत्र्यांनीं ही गोष्ट स्पष्ट केली कीं, वेतनश्रेणींच्या बाबतींत सरकारी निर्णयांत कांहींहि बदल होणार नाहीं. पण त्याचबरोबर महागाई-

भत्त्याच्या बाबतींत कांहीं निश्चित आश्वासनें सरकारनें देऊं केलीं. त्याचप्रमाणें वेतनमंडळाच्या ज्या शिफारशींच्या अंमलबजावणीच्या बाबतींत सरकारनें कांहीं काटछाट केली होती, ती न करण्याचें आश्वासनहि सरकारनें देऊं केलें. ही वाटाघाटींची वृत्ति सरकारनें सहा महिन्यांपूर्वी दर्शविली असती तर कदाचित् तडजोडीचा कांहीं तरी मार्ग निघूं शकला असता. परंतु जुलै १९६०, मध्यें सरकारी नोकरवर्गाचा क्षोभ अशा पायरीवर गेला होता कीं, सरकारनें देऊं केलेल्या आश्वासनांचा त्याच्यावर कांहींहि परिणाम होऊं शकला नाहीं. शेवटीं वाटाघाटी फिसकटल्या व संप अटळ झाला.

पुढाऱ्यांना अटक

ठरल्याप्रमाणें ११।१२ जुलैच्या मध्यरात्रीं संप सुरू झाला. त्यापूर्वीच संपाच्या बहुतेक सर्व पुढाऱ्यांना अटक करण्यांत आली होती. नंतरच्या तीनचार दिवसांत देशभर सरकारी नोकरांची व इतर कामगार कार्यकर्त्यांची प्रचंड प्रमाणावर धरपकड करण्यांत आली. सुमारें पन्नास हजार लोकांना संपाबाबत अटक झाली असावी असा अंदाज आहे व त्यांपैकीं बहुतेकांना वटहुकुमाखालीं किंवा इतर कायद्याखालीं शिक्षाहि सुनावण्यांत आल्या. सर्वत्र पोलिसी दडपणाखालीं संपवाल्यांच्या हालचाली बंद पाडण्यांत आल्या. गुजरातेंत दोहद येथें संपवाल्या रेल्वे कामगारांवर गोळीबार झाला व त्यांत सहा रेल्वे कामगार बळी पडले. सर्व प्रकारच्या सरकारी दडपशाहीला तोंड देऊनहि एकंदर सरकारी नोकरांपैकीं सुमारें वीस टक्के, म्हणजे पांच ते सहा लाख नोकर संपावर गेले असावेत असा अंदाज आहे. संपाला सहानुभूति दाखविण्यासाठीं इंटकखेरीज इतर मध्यवर्ती कामगारसंघटनांनीं ता. १४ जुलैला देशांतील इतर सर्व कामगारांना एक दिवस लाक्षणिक संप करण्याचा आदेश दिला. कलकत्ता येथें हा लाक्षणिक संप संपूर्णपणें यशस्वी झाला. इतरत्र मात्र त्याला मर्यादित प्रमाणांतच साद मिळाली. इंटकनें संप चिरडण्यांत सरकारला मदत करण्याची कामगिरी इमानेंइतबारें बजावली.

संपवाल्यांची माघार

इतक्या तीव्र सार्वत्रिक दडपशाहीला तोंड देऊन संप चालविण्याची तयारी नोकरांच्या संघटनांनी केलेली नव्हती. त्यामुळें दुसऱ्यातिसऱ्या दिवसापासूनच संप मोडण्याचीं चिन्हें दिसूं लागलीं. देशांतील कांहीं भागांत तर विशेष मोठ्या प्रमाणावर संप झालाच नाहीं. शेवटीं पांच दिवसांनंतर ता. १६ जुलैला संप अधिकृतपणें मागें घेण्यांत आला.

संपामध्यें पकडलेल्या व शिक्षा झालेल्या लोकांची सुटका होण्यास आणखी कांहीं आठवडे लागले. संपाबद्दल ज्यांना बडतर्फ करण्यांत आलें किंवा कामावरून स्थगित करण्यांत आलें, अशा नोकरांची संख्या पंचवीस हजारांच्या घरांत गेली होती. परंतु संप संपल्यावर सरकारनें अशा नोकरांना हळुहळु पुन्हां नोकरीवर घेण्याचें धोरण स्वीकारलें. तरीहि अनेक महिनेपर्यंत वेगवेगळ्या खात्यांतील हजारों नोकर कामावर जाऊं शकले नाहींत.

संपाचीं तात्कालिक उद्दिष्टें साध्य झालीं नाहींत हें उघड आहे. परंतु महागाई-भत्ता किंवा इतर कांहीं बाबतींत सरकारनें जीं आश्वासनें दिलीं तींहि संपाच्या दडपणाशिवाय दिलीं नसतीं हेंहि स्पष्ट आहे. भविष्यकालीन सरकारी धोरणावर संपाचा काय परिणाम होईल याचा निश्चित अंदाज आतांच करतां येत नाहीं. एका बाजूला सरकारी नोकरांच्या संघटना-स्वातंत्र्यावरील निर्बंध आणखी वाढतील व दुसऱ्या बाजूला नोकरांच्या संघटनांशीं वाटाघाटी करण्याची तयारी सरकार अधिक प्रमाणांत दाखवील एवढेंच अद्यापपर्यंत सरकारी प्रवक्त्यांनीं केलेल्या घोषणांवरून म्हणतां येईल.

या संपाचा व त्याच्या अपयशाचा कामगार-चळवळीवर काय परिणाम होईल, याचा अंदाज करणेंहि आतांच शक्य नाहीं. एवढ्या तीव्र दडपशाही-नंतरहि नोकरांच्या संघटना चिरडल्या गेल्या नाहींत, एवढें मात्र आतांपर्यंत स्पष्ट झालें आहे.

आंतरराष्ट्रीय घडामोडी

आंतरराष्ट्रीय कामगार-चळवळींत सन १९४९–५० च्या सुमारास महत्त्वाच्या घडामोडी घडत होत्या. दुसरें विश्वयुद्ध संपल्यावर लवकरच जगामध्यें नवीन स्वरूपाचे राजकीय ताण वाढत्या प्रमाणांत दिसून येऊं लागले. युद्धामध्यें जीं राष्ट्रें दोस्त म्हणून संयुक्तपणें समान शत्रूंशीं लढलीं, त्यांच्यांतील एकोपा युद्धसमाप्तीनंतर टिकला नाहीं. एका बाजूला ब्रिटन-अमेरिका-फ्रान्स व पश्चिम युरोपचीं इतर राष्ट्रें व दुसऱ्या बाजूला रशिया व कम्युनिस्ट सत्तेखालील पूर्व युरोपांतील राष्ट्रें असे परस्पर विरोधी तट पडले. या राजकीय विभागणीमुळें आंतरराष्ट्रीय कामगार-चळवळींतील साम्यवादी–बिगर साम्यवादी हा जुना झगडा पुन्हां तीव्र झाला. युद्धजन्य परिस्थितीमुळें घडून आलेलें ऐक्य पुढें टिकणें अशक्य दिसूं लागलें. त्या काळीं एकीकरणांतून स्थापन झालेली संघटना वर्ल्ड फेडरेशन ऑफ ट्रेड युनियन्स ही या मतभेदांचें व झगड्यांचें मैदान बनली. शेवटीं मतभेद विकोपाला जाऊन बिगर-साम्यवादी संघटना त्या संघटनेंतून

बाहेर पडल्या व त्यांनीं आपली नवीन स्वतंत्र संघटना काढण्याचें ठरविलें. त्यानुसार सन १९४९ मध्यें आंतरराष्ट्रीय स्वतंत्र कामगार-संघटना (इंटरनॅशनल कॉन्फेडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड युनियन्स : आय्. सी. एफ्. टी. यु.) या संस्थेची स्थापना झाली. इंटक व हिं. म. सभा यांनीं आय्. सी. एफ्. टी. यु. च्या स्थापनेमध्यें भाग घेतला. अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेस अर्थात् वर्ल्ड फेडरेशन ऑफ ट्रेड युनियन्सलाच चिकटून राहिली. तेव्हांपासून आजपर्यंत भारतीय कामगार-संघटनांच्या आंतरराष्ट्रीय नात्यांत कोणताहि बदल झाला नाहीं. यु. टी. यु. सी. कोणत्याच आंतरराष्ट्रीय संघटनेशीं संलग्न नाहीं.

विशिष्ट धंद्यांतील आंतरराष्ट्रीय कामगार-संघटनांशींहि भारतांतील कामगार-संघांनीं निकटचे संबंध ठेवले आहेत. आंतरराष्ट्रीय वहातूक कामगार महासंघ (इंटरनॅशनल ट्रॅन्सपोर्ट वर्कर्स फेडरेशन), आंतरराष्ट्रीय धातु कामगार महासंघ (इंटरनॅशनल मेटल वर्कर्स फेडरेशन), तसेंच खनिज तेलाच्या कामगारांची आंतरराष्ट्रीय संघटना, टपाल, तार व टेलिफोन कामगारांची आंतरराष्ट्रीय संघटना इत्यादींचा या संदर्भांत विशेष उल्लेख करणें आवश्यक आहे.

१

★

विस्तार व स्वरूप

सन १९५९–६० मध्यें, उपलब्ध आंकड्यांनुसार, भारतामध्यें नोंदलेल्या संघांची एकूण संख्या ११,२०४ होती. त्यांपैकीं ६,५९४ संघांनीं आपलीं वार्षिक माहितीपत्रकें सरकारकडे दाखल केली होतीं. या ६,५९४ संघांत एकूण ३९,२१,२००० सभासद होते. ¶

कामगार-संख्या

देशांतील कांहीं प्रमुख उत्पादनक्षेत्रांत काम करणाऱ्या पगारी कामगारांची संख्या सन १९६० मध्यें खालीलप्रमाणें होती¶—

कारखाने	३७,६४,४००
खाणी	६,५२,१००
मळे	१२,६८,००० (सन १९५८)
रेल्वे	११,६०,०००
टपाल व तार	३,५४,०००
दुकानें व व्यापारी नोकर	१७,२०,०००

या आंकड्यांमध्यें शेतमजुरांची संख्या समाविष्ट नाहीं. कारण या समूहाला अद्याप कामगार-चळवळीचा भाग समजण्यासारखी परिस्थिति निर्माण झालेली नाहीं. बाकी कामगारांच्या एकूण संख्येशीं तुलना करतां भारतांतील एकूण संघटित कामगारांची संख्या अगदींच नगण्य आहे असें म्हणतां येत नाहीं. ब्रिटन-अमेरिकेसारख्या देशांतहि संघटित कामगारांचे एकंदर संख्येशीं प्रमाण फार अधिक आहे असें नाहीं. साम्यवादी राजवटीखालील देशांत अर्थात् हें प्रमाण पुष्कळच अधिक

¶ इंडियन लेबर स्टॅटिस्टिक्स, १९६२. वरील आंकड्यांत राजस्थानच्या आंकड्यांचा समावेश नाहीं.

आहे. पण त्या देशांतील परिस्थिति व कामगार-चळवळीचें स्वरूप, दोन्ही आपल्याहून फार भिन्न आहेत. तेथील व आपल्या देशांतील कामगार-चळवळींची संख्येच्या किंवा विस्ताराच्या दृष्टीनें तुलना करणें बरोबर होणार नाहीं.

आपल्या देशांतील कामगार-संघटनांचा विस्तार गेल्या पंधरा वर्षांत जरी पुष्कळ वाढला तरी तो आधुनिक पद्धतीच्या मध्यम व मोठ्या कारखान्यांत व खाणी, मळे, रेल्वे, बँका वगैरेसारख्या सुसंघटित उद्योगधंद्यांत व व्यवसायांतच मुख्यतः मर्यादित राहिला आहे. लहान कारखान्यांतील किंवा विखुरलेल्या उद्योगांतील कामगारांपर्यंत संघटनेचें लोण फारसें पोहोंचू शकलेलें नाहीं. ३१ मार्च १९६२ रोजीं देशांतील चार प्रमुख मध्यवर्ती कामगार-संघटनांची एकूण सभासद-संख्या त्यांच्याच आंकड्यानुसार ३३ लक्ष ९६ हजार होती. त्यांपैकीं २० लक्ष २६ हजार, म्हणजे सुमारें ६० टक्के सभासद केवळ कपडा, खाणी, मळे व वहातूक एवढ्या चार धंद्यांत होते.

कामगार-चळवळीच्या अलिकडील वाढीमध्यें दिसून येणारी एक महत्त्वाची प्रवृत्ति म्हणजे अगदीं लहानलहान संघांची वाढती संख्या व प्रमाण. या संदर्भांत खालील आंकडे उद्बोधक आहेत.

वर्ष	माहितीपत्रक दाखल करणाऱ्या कामगार-संघाची एकूण संख्या	१०० हून कमी सभासद असलेले संघ		५००० हून अधिक सभासद असलेले संघ	
		संख्या	प्रमाण टक्के	संख्या	प्रमाण टक्के
१९४६–४७	९९८	१६७	१६·७	४६	४·६
१९४७–४८	१६२०	३७६	२३·२	५६	३·५
१९४८–४९	१८४८	४७४	२५·६	६४	३·५
१९४९–५०	१९१९	५४०	२८·१	६६	३·५
१९५०–५१	२००२	६३७	३१·८	६४	३·२
१९५१–५२	२५५६	—	—	—	—
१९५२–५३	२६९३	९५०	३५·२	७०	२·६
१९५३–५४	३२९५	१२३७	३७·५	६४	१·९
१९५४–५५	३५४५	१४२६	४०·२	५६	१·६
१९५५–५६	४००७	—	—	—	—
१९५६–५७	४३९९	१७१४	३८·९	५८	१·४
१९५७–५८	५३११	२२७१	४२·६८	७७	१·४५
१९५८–५९	४६९८	१९७०	४१·९३	८७	१·८६
१९५९–६०	२६७०	११५५	४१·९	५२	१·९०

लहान संघ

वास्तविक कामगार-संघटनांची शक्ति ही मुख्यतः सभासद-संख्येवर अवलंबून असते. त्यामुळें लहानलहान संघांच्या संख्येची वाढ हें कांहीं सुदृढ कामगार-चळवळीचें लक्षण समजतां येत नाहीं. व्यवहारांत असें आढळून येतें कीं एखाद्या प्रसिद्ध कामगार-नेत्याच्या कीर्तीमुळें वेगवेगळ्या क्षेत्रांतील व धंद्यांतील कामगार त्याच्याकडे आकर्षिले जातात व तो नेता त्यांचे संघ बनवून ते कायद्यानुसार नोंदवून घेतो. असा एकच पुढारी चारपांच किंवा प्रसंगीं पंचवीस-तीस संघांचा अध्यक्ष किंवा सरचिटणीस असल्याचीं उदाहरणें सहज आढळून येतात. अशा पुढाऱ्याला आपल्या नेतृत्वाखालील सर्व संघांच्या विशिष्ट प्रश्नांचा किंवा परिस्थितीचा अभ्यास करण्याला सहसा फुरसत नसते. त्यांची संघटना, कार्यकर्त्यांचें शिक्षण, कागदपत्रांची व्यवस्था, प्रचार, निधि, वार्षिक माहितीपत्रकें दाखल करणें इत्यादि अनेक दैनंदिन गरजांकडे पुढाऱ्याचें लक्ष रहाणें अशक्य असतें. सभासदसंख्या अगदींच तुटपुंजी असल्यानें प्रत्येक संघाचा निधीहि विशेष जमूं शकत नाहीं. अशा परिस्थितींत हे लहानलहान संघ खऱ्या अर्थानें कामगारांच्या संघटना बनूं शकत नाहींत. त्यांच्या संदर्भात कामगार-‘ चळवळ ’ हा शब्दप्रयोग लागू करणेंच चुकीचें होय. अशा लहानलहान संघांचें आयुष्यहि साधारणपणें अल्पच असतें.

लहानलहान कामगार-संघांचें प्रमाण एवढें वाढण्याचें मुख्य कारण म्हणजे औद्योगिक संबंधांविषयींचे देशांतील प्रचलित कायदे व सरकारी धोरण. या कायद्यांमुळें व धोरणामुळें सरकारी मजूरखात्याच्या कचेऱ्या व लवाद-न्यायालयें यांना अवास्तव महत्त्व प्राप्त झालें आहे. संघटितपणें कामगारांनीं कोणतीहि कृति केली तर त्यांच्यावर सरकारचा तीव्र रोष ओढवतो. त्यामुळें मालकावर दडपण आणण्यासाठीं कामगारांचा एकोपा, परस्पर सहकार्य, संघावरील निष्ठा, संप करण्याची व चालविण्याची शक्ति, अन्य कारखान्यांतील कामगारांची सहानुभूति या गोष्टींना विशेष महत्त्व राहिलें नाहीं. सरकारी कचेरींत किंवा औद्योगिक न्यायालयांत एखाद्या संघाचे सभासद पंचवीस आहेत कीं पंचवीस हजार याची दखल घेतली जात नाहीं. केवळ कामगारांची वकिली किती कौशल्यानें केली जाते याचेंच महत्त्व असतें. ज्या क्षेत्रांत मुंबई औद्योगिक संबंध कायदा किंवा तत्सम कायदे लागू करून एका क्षेत्रांत एकाच संघाला प्रातिनिधिक संघ म्हणून मान्यता मिळूं शकेल अशी तरतूद करण्यांत आली आहे तेथें लहानलहान संघांच्या वाढीचीहि प्रवृत्ति संपूर्णपणें नाहींशी झाली आहे व मोठ्या, टिकाऊ संघटना

निर्माण झाल्या आहेत. यावरून प्रचलित कायद्याचा सध्यांचा परिस्थितीवर किती परिणाम झालेला आहे हें दिसून येतें.

घडण व कार्यपद्धति

केवळ पंधरावीस सभासद असलेल्या अगदीं छोट्या संघांपासून ते साठ-सत्तर हजार किंवा एक लाखपर्यंत सभासद असलेल्या खूप मोठ्या संघांपर्यंत सर्व आकारांच्या संघटना कामगार-चळवळींत आढळून येतात. या सर्वांची घडण व कार्यपद्धति अर्थात् सारखी असणें शक्य नाहीं. एकूण संघांपैकीं पुष्कळ मोठी बहुसंख्या अशा संघांची आहे कीं, जे एकेका कारखान्यापुरतें किंवा कचेरीपुरतेंच काम करतात. साधारणपणें अशा संघांची सभासदसंख्या फार मोठी असूं शकत नाहीं. त्यांचें कार्यक्षेत्रहि मर्यादित असतें. त्यामुळें त्यांची घडण व कार्यपद्धति अगदीं सरळ साधी असते. सर्व सभासदांची वार्षिक सर्वसाधारण सभा ही मुख्य धोरणविषयक निर्णय घेणारी सर्वोच्च संस्था असते. मागील कार्याचा आढावा घेणें, जमाखर्च मंजूर करणें व पुढील वर्षभर कामाची देखरेख करण्यासाठीं पदाधिकारी व कार्यकारी मंडळ निवडणें हीं कामेंहि वार्षिक सर्वसाधारण सभाच करते. निवडणुकी प्रायः सर्वानुमतेंच होतात. अध्यक्ष हा साधारणपणें सभा चालविण्याचे व महत्त्वाच्या विषयावर सल्ला देण्याचें काम करतो. दैनंदिन कार्य सरचिटणिसाच्या हातीं असतें. खजीनदाराचें पद हेंहि महत्त्वाचें समजलें जातें. सभासदांकडून साधारपणें दरमहा दोन आण्यांपासून आठ आण्यांपर्यंत वर्गणी घटनेनुसार निश्चित केलेली असते. त्यांतहि दरमहा चार आणे वर्गणी घेणाऱ्या संघांचें प्रमाणच अधिक असतें. गेल्या वर्षी सरकारनें कायद्यांत बदल करून सभासद-वर्गणीचा किमान दर दरमहा २५ नवे पैसे निश्चित केला आहे. वर्गणी दर महिन्यास किंवा एकाच हप्त्यानें तीन-चार महिन्यांची जमा केली जाते. क्वचित् सर्व वर्षाची वर्गणी एकदम जमा करण्याचीहि पद्धत आढळते. वर्गणी जमविण्याचें कार्य पदाधिकारी व कार्यकारी मंडळाचे सभासद करतात व त्याबद्दल ते कांहीं मोबदला घेत नाहींत, फारतर चहापाण्यापुरते पैसे घेतात. अशा संघांची स्वतःची अशी कचेरी नेहमीं असतेच असें नाहीं. एकाद्या खोलींत पांच-सहा, प्रसंगीं पंचवीस-तीससुद्धां संघांच्या कचेऱ्या ठेवाव्या लागतात. पगारी नोकर ठेवणेंहि सहसा शक्य नसतें. फारतर कित्येक संघ मिळून एकादा नोकर ठेवतात किंवा एकाद्या पूर्ण वेळ कार्यकर्त्याच्या वेतनाचा भार उचलतात. पण पुष्कळदां पदाधिकारी स्वतःच सारें काम करतात. महत्त्वाच्या मागण्या किंवा करार करण्यापूर्वी सभासदांची साधारण सभा घेऊन त्यांची संमति घेण्याचीहि बहुतेक संघांची रीत असते. दैनंदिन तक्रारी व आवश्यक तेव्हां वेतन, भत्ता, निवृत्ति-लाभ, यांसारख्या

प्रश्नांवर सर्वसाधारण मागण्या, याव्यतिरिक्त कोणतेंहि कार्य अशा संघामार्फत क्वचितच केलें जातें.

मोठे संघ

खाणी, रेल्वे, मळे, गोद्या, कापडधंदा या क्षेत्रांत पुष्कळसे मोठे कामगार-संघ आढळून येतात. मुंबई शहरांत औद्योगिक पायावर संघटना बनविण्याची पद्धत पूर्वीपासूनच सुरू झाली होती व पुढें १९४६-४७ नंतर तीच पद्धत मुंबईत सर्व धंद्यांत प्रसार पावली. त्यामुळें मुंबई शहरांत इंजिनियरिंग, रसायनें, छापखाने इत्यादि धंद्यांतहि मोठे संघ आढळून येतात. पण देशांत इतरत्र या धंद्यांत फार मोठे संघ क्वचितच आढळतात.

मोठ्या संघांची घडण व कार्यपद्धति ही त्यांच्या सभासदसंख्येनुसार व कार्यक्षेत्राच्या विस्तारानुसार थोडीबहुत भिन्न असते. कांहींची सभासदसंख्या मोठी असली तरी त्यांचें भौगोलिक कार्यक्षेत्र फार मोठें नसतें. सभासद एकाच धंद्यांत व शहरांत पण वेगवेगळ्या कारखान्यांत काम करणारे असतात. सभासदांची संख्या मोठी असल्यामुळें साधारण सभेमध्यें विशेष कामकाज करणें व्यवहार्य नसतें. वेगवेगळ्या कारखान्यांत वेळोंवेळीं उपस्थित होणारे प्रश्नहि वेगवेगळे असल्यानें त्यांवर एकत्रितपणें विचार करून निर्णय घेणें नेहमींच व्यवहार्य नसतें. अशा वेळीं प्रत्येक कारखान्यांतील सभासदांनीं आपल्या कारखान्यांपुरती स्वतंत्र समिति निवडण्याची पद्धत पुष्कळदां अवलंबावी लागते. तसेंच प्रत्येक कारखान्यांतील सभासदांचे प्रतिनिधि निवडून घेऊन त्यांचें एक मध्यवर्ती मंडळ बनविण्यांत येतें. सर्वसाधारण धोरणाबाबतचे अधिकार अशा मध्यवर्ती मंडळाला देण्यांत येतात. पदाधिकारी व कार्यकारी मंडळ यांची निवडणूकहि मध्यवर्ती मंडळाकडूनच होते. लहान संघांमध्यें सभासदांच्या वार्षिक सर्वसाधारण सभेचें जें स्थान असतें तें अशा मोठ्या औद्योगिक संघांत पुष्कळदां कारखानेवार निवडलेल्या प्रतिनिधि-सभेचें असतें. सभासदांकडून वर्गणी वसूल करण्याचें काम प्रायः कारखाना-समित्या करतात. परंतु निधीचें नियंत्रण व व्यय साधारपणें मध्यवर्ती कचेरीमार्फतच करण्यांत येतात.

अशा संघांना मोठ्या सभासदसंख्येमुळें वर्गणीच्या रूपानें प्राप्ति बरी असते. बऱ्यापैकीं कार्यालय, थोडेफार पगारी कार्यकर्ते व नोकर, पुस्तकें इत्यादि ठेवणें त्यांना शक्य असतें. प्रचारावरहि थोडाफार खर्च ते करूं शकतात. संघटनेच्या जोरावर मालकांवर वजन पाडणें, त्यांना वाटाघाटीस व तडजोडीस प्रवृत्त करणें, हें अशा संघांना शक्य असतें. वेळप्रसंगीं आवश्यकतेनुसार संप करण्याची व

चालविण्याची शक्तीहि कांहीं प्रमाणांत त्यांच्याजवळ असते. त्याचप्रमाणें आपल्या सभासदांच्या कल्याणाची एकादी योजना आंखून तिची अंमलबजावणी करण्याइतकीं साधनें, मनुष्यबळ व विशाल दृष्टिकोन अशा संघटनांत कित्येकदां आढळून येतात.

परंतु अद्याप औद्योगिक संघांची ही पद्धत सार्वत्रिक झालेली नाहीं. जेथें ती अस्तित्वांत आहे, तेथेंहि तिचा विस्तार प्रायः एकाद्या शहरापुरताच आढळतो. खाणी किंवा मळे या धंद्यांत संघांचा भौगोलिक विस्तार हा एका शहराहून मोठाहि आढळतो. परंतु देशव्यापी औद्योगिक संघटनांच्या दिशेनें भारतांतील कामगार-चळवळीची प्रगति जवळजवळ मुळींच झाली नाहीं असेंच म्हटलें पाहिजे. अशा प्रकारचे देशव्यापी संघ स्थापण्याचे नेटाचे प्रयत्नसुद्धां विशेष झाले नाहींत. या बाबतींत पुढारलेल्या देशांतील कामगार-चळवळीशीं तुलना करतां आपण फारच मागें आहोंत.

कांहीं संघ सभासदसंख्येनें मोठे असतातच परंतु त्यांचें भौगोलिक कार्यक्षेत्रहि खूप मोठें असतें. रेल्वे व मळे यांतील कामगार, मध्यवर्ती सरकारच्या वेगवेगळ्या विभागांतील नोकर आदींच्या संघटना अशा स्वरूपाच्या असतात. अशा संघांना आपलें पुष्कळसें दैनंदिन कार्य अनेक शाखांमार्फत चालवावें लागतें. प्रत्येक शाखेची कचेरी, कागदपत्र, पदाधिकारी वगैरे असतात. शिवाय प्राथमिक सभासदांमार्फत निवडल्या गेलेल्या प्रतिनिधींची परिषदहि प्रायः प्रतिवर्षी भरविली जाते. त्यांत मध्यवर्ती संघटनेचे पदाधिकारी, कार्यकारी मंडळें वगैरे निवडण्यांत येतात व संघटनेचें सर्वसाधारण धोरणहि ठरविलें जातें. शाखांचें काम मध्यवर्ती कचेरीच्या देखरेखीखाली चालतें. वर्गणी शाखांमार्फत जमा केली जातें व तिचा ठराविक अंश मध्यवर्ती कचेरीकडे जाऊन बाकी रक्कम शाखा आपआपल्या कार्यासाठीं खर्च करतात. जमाखर्चावर मध्यवर्ती कचेरीची देखरेख असते.

महासंघ

अनेक प्राथमिक कामगारसंघ एकत्र येऊन आपआपले महासंघ (फेडरेशन) स्थापन करतात. हे महासंघ धंदेनिहाय असतात किंवा भौगोलिक पायावरहि बनविले जातात. रेल्वे कामगारांच्या सर्व संघांचे मिळून असे दोन स्वतंत्र व प्रतिस्पर्धी महासंघ आहेत. तसेंच कापड, साखर, धातु व इंजिनियरिंग, खाणी, गोद्या इत्यादि क्षेत्रांतील कामगारांचेहि धंदेवार महासंघ स्थापन झाले आहेत. इंटक, अखिल भारतीय ट्रे. युनियन कॉंग्रेस, हिन्द मजदूर सभा व युनायटेड ट्रेड

युनियन काँग्रेस हे चार मध्यवर्ती राष्ट्रीय महासंघ आहेत. सर्व धंद्यांतील कामगारांच्या प्राथमिक संघटना या मध्यवर्ती महासंघांना जोडलेल्या असतात. धंदेवार महासंघांचेंसुद्धां या ना त्या मध्यवर्ती महासंघाशीं प्रत्यक्ष संघटनात्मक नातें नसलें तरी निकट संबंध असतात.

महासंघांच्या घटनेनुसार सर्वसाधारण धोरणाचे प्रश्न सोडले तर इतर बाबतींत प्राथमिक संघांना स्वायत्तता असते. प्राथमिक संघ हे महासंघांना घटनेंत ठरविलेल्या प्रमाणांत संबद्धता-वर्गणी देतात. ही वर्गणी साधारणपणें प्राथमिक संघांच्या सभासद-संख्येच्या प्रमाणांत असते. उदाहरणार्थ अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसच्या घटनेनुसार प्रत्येक संबंधित संघ प्रत्येक सभासदामागें प्रतिवर्षं एक (जुना) पैसा या हिशोबानें संबद्धता-शुल्क देतो. इंटकच्या घटनेनुसार हें प्रमाण दरसाल दर सभासदामागें दहा नवे पैसे असें आहे. हिं. म. सभेनेंहि आपल्या घटनेंत बदल करून वर्गणीचा दर दरसाल दर सभासदामागें पांच नव्या पैशां-ऐवजीं दहा नवे पैसे एवढा केला आहे.

संघटनेच्या व कार्याच्या सोयीसाठीं मध्यवर्ती महासंघ आपआपल्या प्रांतिक शाखा स्थापन करतात. प्रांतिक शाखा स्वतःसाठीं स्वतंत्रपणें वर्गणी वसूल करतात किंवा मध्यवर्ती संघटनेनें जमविलेल्या वर्गणींतील कांहीं ठराविक अंश प्रांतिक शाखांचा वांटा म्हणून त्यांना दिला जातो.

महासंघांची सर्वोच्च संस्था म्हणजे प्रतिनिधींचें वार्षिक किंवा द्विवार्षिक अधिवेशन. प्रत्येक संबंधित संघाचे सभासद-संख्येच्या प्रमाणांत प्रतिनिधि मिळून हें अधिवेशन बनतें. महत्त्वाचे धोरण-विषयक निर्णय घेणें, पदाधिकारी व कार्यकारी मंडळ निवडणें, मागील कार्याचा आढावा घेणें व पुढील कार्याची दिशा ठरविणें हीं कामें वार्षिक वा द्विवार्षिक अधिवेशनांत केलीं जातात.

मध्यवर्ती महासंघांच्या कार्याचीं अनेक अंगें असतात. संघटनेचा विस्तार व शक्ति वाढविणें व कामगार-वर्गाच्या सर्वसाधारण हितसंबंधांची काळजी वाहणें, हीं तर मुख्य कामें असतातच. त्याचबरोबर त्रिपक्ष-समित्यांत व परिषदांत प्रतिनिधित्व; राष्ट्रीय, सामाजिक व आर्थिक प्रश्नांवर कामगार-चळवळीच्या वतीनें मतप्रदर्शन व त्यावरील चर्चांत भाग घेणें; प्रचार व प्रकाशन, आंतरराष्ट्रीय संघटनांशीं संबंध आणि अनेक प्रकारच्या कार्यांत मध्यवर्ती महासंघांना सतत लक्ष ठेवावें लागतें.

विविधतेचा अभाव

भारतीय कामगार-चळवळीच्या कार्यांत विविधता फारच कमी आहे. सभासदांच्या हितसंबंधांची काळजी वाहणें हें मर्यादित उद्दिष्ट घेतलें तरी तें साधण्याचे जे विविध मार्ग इतर देशांतील कामगार-चळवळींनीं यशस्वीपणें अवलंबिले आहेत त्यांकडे आपल्या देशांतील चळवळीनें विशेष लक्ष दिलेलें नाहीं.

विम्याच्या तत्त्वावर परस्पर सहाय्य, सरकारकडे निवेदनें करून व जनमताचें दडपण आणून आपल्या हिताचे कायदे व त्यांची योग्य प्रकारें अंमलबजावणी करून घेणें व वेगवेगळ्या स्वरूपांत सामुदायिक वाटाघाटी व सौदे, कामगार-चळवळीचीं उद्दिष्टें साध्य करण्यासाठीं हे तीन मुख्य मार्ग मानले जातात. पहिला मार्ग म्हणजे बेकारी, आजारीपण, म्हातारपण, अपघात, मृत्यु यांसारख्या आपत्तींत संघटनेमार्फत सभासदांना मदत देतां यावी या हेतूनें सभासदांनींच नियमितपणें वर्गणी भरून निधी निर्माण करावयाचा. यांतूनच शैक्षणिक, सामाजिक वगैरे अन्य गरजांची तरतूद करणेंहि शक्य होतें. पाश्चात्य देशांत अगदीं आरंभापासून कामगार-वर्गानें या पद्धतीवर जोर दिलेला आढळतो. त्या काळीं सामाजिक सुरक्षिततेसंबंधीं आतांप्रमाणें व्यापक विचार प्रचलित नव्हते, प्रत्यक्ष योजना तर कांहींच नव्हत्या. त्यामुळें कोणत्याहि प्रकारच्या आपत्तीपासून स्वतःचा बचाव करण्यासाठीं स्वतः प्रयत्न करण्यावांचून अन्य मार्ग नव्हता. अशा परिस्थितींत परस्पर सहाय्याचें कार्य हें नित्य महत्त्वाचें होतें. सामूहिक वाटाघाटी व सौद्यांचें कार्य हें त्या मानानें नैमित्तिक होतें. परस्पर सहाय्याच्या योजनांमुळें संघटना व सभासद यांचे परस्पर संबंधहि अधिक दृढ होण्यास मदत झाली. अशा योजनांचा लाभ मिळण्याचा आपला अधिकार नाहींसा होऊं नये यासाठीं आपलें सभासदत्व कायम ठेवणें कामगारांना आवश्यक होतें. संप वा अन्य लढ्यांत प्रसंगीं अपयश आलें असतां परस्पर सहाय्याच्या कार्याच्या बळावर संघटना टिकून राहूं शकतात व पुन्हां वाढूं शकतात. आतांच्या काळांत विकसित देशांत कामगारांसाठीं विविध प्रकारच्या सामाजिक सुरक्षेच्या योजना असूनहि कित्येक कामगार-संघटनांनीं आपल्या परंपरागत परस्पर सहाय्याच्या योजना चालू ठेवल्या आहेत व त्यांत वाढहि केली आहे.

भारतांतील कामगार-चळवळीनें या क्षेत्रांत जवळजवळ कांहींच कार्य केलेलें नाहीं. हें येथील चळवळीच्या दुबळेपणाचें चिन्हहि आहे व कारणहि आहे. दैनंदिन मागण्यांसाठीं मालकांविरुद्ध लढे व राजकीय हालचाली यांवरच चळवळीचें सारें लक्ष आरंभापासून केंद्रित झालें होतें. कामगार-चळवळीच्या मर्यादित क्षेत्रांतच सातत्यानें कार्य करणारे कार्यकर्ते फारच थोडे होते. कामगार-

वर्गांतून निर्माण झालेले कार्यकर्ते व नेते तर त्याहून कमी होते. त्यामुळें अशा प्रकारच्या धीम्या पण विधायक मार्गांचा अवलंब करण्याची वृत्ति कामगार-चळवळीच्या सुरवातीच्या धुरीणांत, कांहीं सन्माननीय अपवाद वगळल्यास, दिसून आली नाहीं.

परंतु असें होण्याचें एक अधिक मूलभूत कारण असण्याची शक्यता आहे. भारतातील कामगार वर्ग हा पाश्चात्य देशांप्रमाणें आर्थिक परिवर्तनाच्या क्रमांतून ओघानेंच निर्माण झालेला वर्ग नाहीं. खेड्यांतील शेतकीप्रधान जीवन सोडून एकाएकी शहरी औद्योगिक जीवनांत सांपडलेला वर्ग आहे. या कामगार वर्गाला नवीन पद्धतीच्या जीवनांतील आपत्तींचा व क्लेशाचा कांहींच अनुभव नव्हता. या आपत्तींना संघटितपणें तोंड देण्याची शक्यता किंवा पद्धत यांचीहि त्या काळीं कामगारांना कांहीं कल्पना नव्हती. आजारीपण, अपघात अशांसारख्या आपत्ति आल्यास काम सोडून देऊन पुन्हां खेड्यांत जाऊन रहावें अशीच संवय व वृत्ति कामगारांत प्रचलित होती. खेड्यांत टिकून राहिलेली कामगारांच्या वैयक्तिक व सामाजिक जीवनाचीं मुळें हींच त्या काळीं त्यांची सामाजिक सुरक्षा होती. त्यामुळें अशा आपत्तीसाठीं म्हणून परस्पर सहाय्याच्या किंवा अन्य मार्गानें मुद्दाम कांहीं योजना करण्याची तेवढी निकड त्यांना भासली नसेल. संघटित प्रयत्नाची निकड स्पष्ट जाणवली ती पगार-कपात किंवा तशासारख्या प्रसंगीं. संघटित प्रयत्नांची शक्यता व उपयुक्तताही अशाच प्रसंगीं जाणवली असणार. पण अशा प्रसंगीं परस्पर सहाय्यापेक्षां सामूहिक वाटाघाटी व संघटित लढा हा मार्गच उपयोगांत आणावा लागतो.

परस्पर सहाय्याच्या मार्गाकडे कामगार-चळचळीनें जें दुर्लक्ष केलें आहे, तें कामगार वर्गाच्या ऐतिहासिक पूर्वपरंपरेमुळें असो किंवा चळवळीच्या पुढाऱ्यांच्या विशिष्ट दृष्टिकोनामुळें व वृत्तीमुळें असो; त्याचा परिणाम चळवळीच्या दृष्टीनें हितावह झाला नाहीं हें निश्चित. चळवळीचें सारें लक्ष कामगारांच्या दैनंदिन मागण्यांसाठीं व गाऱ्हाण्यांसाठीं मालकांशीं झगडणें यावरच केन्द्रित झालें. या झगड्यांतील यशापयशाच्या चढउतारानुसार चळवळीलाहि चढउतार येत राहिले. प्रत्यक्ष झगडा चालू नसेल किंवा दुर्दैवानें झगड्यांत अपयश आलें असेल अशा वेळीं कामगारांचा एकोपा टिकवून ठेवण्याचें, त्यांचा विश्वास व निष्ठा कायम ठेवण्याचें, त्यांच्या दैनंदिन जीवनांत सहाय्यक होईल असें कांहींच कार्य कामगार-संघाजवळ नसतें. त्यामुळें चळवळीला व्यापक अधिष्टान व सातत्य हीं लाभत नाहींत. एखाद्याच झगड्यांतील अपयशामुळें, किंबहुना एक विवाद समाधानकारकपणें मिटला परंतु दुसरा झगडा निर्माण झाला नाहीं, यामुळेंसुद्धां कामगार-संघ निष्क्रीय बनल्याची किंवा मरून गेल्याचींहि उदाहरणें अनेक दाखवितां येतील.

कार्यक्षम संघ

विविध क्षेत्रांत डोळ्यांत भरण्यासारखें कामगारांच्या कल्याणाचें कार्य करणारे संघ भारतांत अगदींच नाहींत असें नाहीं. अहमदाबादच्या मजूर महाजनचें उदाहरण ठळक आहे. शिवाय अलीकडे सहकारी पतपेढ्या किंवा ग्राहक-मंडळ्या, वाचनालयें, सांस्कृतिक कार्यक्रम इत्यादि क्षेत्रांत कामगार-संघ वाढत्या प्रमाणांत रस घेत आहेत. पण अजूनहि परस्पर सहाय्याची पद्धत ही कामगार-चळवळीच्या कार्यांतील साधारण अंग बनलें आहे असें म्हणतां येत नाहीं. विशेषतः कारखानेवार लहानलहान संघ बनविण्याची प्रवृत्ति अलीकडे वाढल्याचें दिसतें व या छोट्या संघांना विविध क्षेत्रांत आपलें कार्य पसरविणें कठीण असतें. त्यासाठीं आवश्यक तें आर्थिक बळ व मनुष्यबळ त्यांच्यापाशीं नसतें, इतकेंच नव्हे तर अशा कार्याचें महत्त्व उमजण्याइतका विशाल दृष्टिकोनहि त्यांना अवगत झालेला नसतो. ज्या थोड्याशा संघांनीं परस्पर सहाय्याच्या स्वरूपाचें थोडेफार कार्य केलें आहे, ते संघ सभासद-संख्या व कार्यव्याप्ती या बाबतींत बरेच मोठे असल्याचें आढळून येतें.

सरकारी कायदे

सरकारमार्फत कामगारहिताचे कायदे करवून घेणें हेंहि कामगार-चळवळीच्या कार्याचें महत्त्वाचें अंग मानलें जातें. भारतांतील कामगार-संबंधी कायद्यांची संख्या व व्याप्ति निश्चितपणें डोळ्यांत भरण्यासारखी आहे. कॉंग्रेस राजवटीच्या कामगार-विषयक धोरणाबद्दल इतर कांहींहि आक्षेप घेतां येण्यासारखे असले, तरी स्वातंत्र्य-प्राप्तीनंतर अत्यंत थोड्या अवधीमध्यें कामगारांच्या कल्याणासाठीं, सामाजिक सुरक्षेसाठीं, कामाची परिस्थिति सुधारण्यासाठीं, वेगवेगळे कायदे करण्याची जी कामगिरी सरकारनें केली, त्यामुळें कामगार-वर्गाचा पुष्कळच फायदा झाला आहे यांत शंका नाहीं. परंतु हे कायदे करवून घेण्याचें श्रेय कामगार-चळवळीच्या प्रयत्नांना विशेष प्रमाणांत आहे असें म्हणतां येत नाहीं. देशांत कामगारविषयक कायद्यांचा आरंभ झाला तेव्हां तर कामगार-चळवळ अस्तित्वांतही नव्हती. नंतरहि ब्रिटिश उद्योगपतींचें दडपण, आंतरराष्ट्रीय श्रम-संघटनेनें स्वीकृत केलेले ठराव, शिफारसी किंवा संकेत, एकंदर सामाजिक जागृति व जनमताचा प्रभाव यांनाच पुरोगामी कामगार-कायद्यांचें अधिक श्रेय द्यावें लागेल. तसेंच राष्ट्रीय कॉंग्रेसची विचारसरणी स्वातंत्र्य-आंदोलनाच्या काळापासूनच आर्थिक व सामाजिक बाबतींतहि पुरोगामी होती. त्यामुळेंहि कॉंग्रेसच्या हातीं राज्यसूत्रें येतांच कामगार-विषयक कायद्यांना स्वाभाविकपणेंच चालना मिळाली. कोणत्याहि विशिष्ट

कायदेशीर अधिकारासाठीं किंवा सवलतीसाठीं म्हणून देशांतील कामगार-चळवळीनें नेटानें आंदोलन चालविल्याचीं उदाहरणें कमीच सांपडतात व अशा आंदोलनांमुळें अस्तित्वांत आलेल्या कायद्यांचीं उदाहरणें त्याहूनहि कमी. सत्ताधारी पक्षाचा दृष्टिकोन किंवा धोरण घडविण्यांत कामगार-चळवळीच्या दृष्टिकोनाचा, आकांक्षांचा किंवा लढ्यांचा कांहीं परिणाम झाला हें खरें. त्याचप्रमाणें राष्ट्रीय आंदोलनाच्या काळांत कामगार-चळवळीचे व राष्ट्रीय चळवळीचे जे निकटचे संबंध होते त्यांचाहि परिणाम झाला. शिवाय जे पुरोगामी कामगार-कायदे झाले ते झाले नसते तर कामगार-चळवळ स्वस्थ बसून राहिली असती असेंहि नाहीं. त्या परिस्थितीमध्यें प्रगतिपर कायद्यांसाठीं चळवळीनें जोराचे प्रयत्न केले असते अशी निश्चित शक्यता आहे. तरीहि प्रत्यक्षांत कामगारविषयक कायद्यांच्या क्षेत्रांत कामगार-चळवळीनें निर्णायक नेतृत्व केलें नाहीं असेंच म्हणावें लागतें.

सन १९२६ चा ट्रेड युनियन कायदा हा याला एक ठळक अपवाद म्हटला पाहिजे. मद्रास लेबर युनियनच्या पदाधिकाऱ्यांवर खटले होऊन त्यांना संघटना केल्याबद्दल शिक्षा झाल्यानंतरच संघटना-स्वातंत्र्याकडे देशाचें लक्ष वेधलें गेलें व मध्यवर्ती कायदेमंडळांतील कामगार-प्रतिनिधि श्री. ना. म. जोशी यांनीं स्वतः ठराव मांडून हा प्रश्न धसाला लावल्यावरच पुढें कायदा पास झाला.

१०

★

संघटना-स्वातंत्र्य

भारतामध्यें कामगार-चळवळीचा आरंभ उशीरा झाला याचा एक सुपरिणाम म्हणजे केवळ संघटना-स्वातंत्र्यासाठीं इतर कांहीं देशांत जेवढे प्रखर लढे कामगारांना करावे लागले, जेवढे कष्ट भोगावे लागले, तेवढे येथील कामगारांना लागले नाहींत. इंग्लंडमध्यें संघटनेच्या अधिकाराचा लढा हा जवळजवळ पाऊणशें वर्षें तीव्र स्वरूपांत चालूं होता व त्यांत शेंकडों कामगारांना हालअपेष्टा, तुरुंगवास, इतकेंच नव्हें तर देशोधडीहि पत्करावी लागली होती. भारतांत मात्र चळवळीचा आरंभ झाल्यापासून दहा वर्षांच्या आंतच ट्रे. यु. कायदा पास झाला व कामगार-संघांना कायदेशीर स्थान प्राप्त झालें.

परंतु कागदोपत्रीं संघटनेचा अधिकार मिळणें व प्रत्यक्षांत तो उपभोगतां येणें यांत फार फरक असूं शकतो. ज्या देशांत या हक्कासाठीं कामगारांना दीर्घ व प्रखर लढे करावे लागले तेथें त्यांनीं तो हक्क प्रथम आपल्या शक्तीच्या जोरावर प्रत्यक्षांत मिळविला व नंतर त्यावर कायदेशीर शिक्कामोर्तब झालें. उलट जेथें तो अधिकार सहजासहजीं मिळाला तेथें त्याचा प्रत्यक्षांत उपभोग घेणें सोपें नव्हतें. ट्रे. यु. कायद्याचा अर्थ एवढाच होता कीं, कामगारांनीं केवळ संघटना करणें हा गुन्हा ठरूं शकत नाहीं. परंतु प्रत्यक्षांत कामगार संघटित होऊं नयेत यासाठीं मालक ज्या कांहीं कारवाया करूं शकतात त्यावर कायद्यानें कांहीं उतारा सांगितला नव्हता व सांगणें शक्यहि नव्हतें. कामगारांना संघटना करण्याचा अधिकार होता; त्याचप्रमाणें त्यांच्या पुढाऱ्यांना नोकरीवरून काढून टाकणें, मारहाण करणें, लांचलुचपतीनें वश करून घेणें अशासारखीं कृत्यें मालकांना करतां येत होतीं व मोठ्या प्रमाणावर केलींहि गेलीं.

कायद्यांतील उणीवा

गेल्या पंधरा वर्षांत जे कायदे झाले आहेत त्यामुळें, निदान कागदावर तरी, संघटनेचा अधिकार अधिक दृढ करण्यांत आला आहे. कामगारांच्या संघटनांत मालकांनीं हस्तक्षेप करणें, संघांच्या कार्यकर्त्यांना योग्य चौकशीवांचून व न्यायालयांच्या परवानगीवांचून कामावरून कमी करणें किंवा इतर शिक्षा करणें, इत्यादि गोष्टी बेकायदेशीर ठरविण्यांत आल्या आहेत. कांहीं थोड्या प्रकरणांत न्यायालयांनीं या कायदेशीर तरतुदींच्या आधारानें बडतर्फ कामगार-कार्यकर्त्यांना पुन्हां कामावर ठेवण्याचा हुकूम दिल्याचींहि उदाहरणें आहेत. परंतु एकंदरींत या तरतुदीहि संघटनेच्या हक्काचें संरक्षण करण्यास पुरेशा ठरल्या आहेत असें म्हणतां येत नाहीं. सर्वसाधारणपणें न्यायालयांनीं व लवादांनीं व विशेषतः सर्वोच्च न्यायालयानें असा दृष्टिकोन स्वीकारला कीं, जर मालकांनीं स्थायी नियमांत ठरवून दिलेल्या पद्धतीचें पालन केलें असेल तर कोणत्याहि कामगाराला शिक्षा करण्याच्या किंवा काढून टाकण्याच्या बाबतींत मालकाच्या निर्णयामध्यें लवादांनीं हस्तक्षेप करूं नये. याचा अर्थ, एकाद्या कामगाराच्या बडतर्फीच्या बाबतींत मालक अन्यायानें वा सूडबुद्धीनें वागला आहे हें लवादाला अथवा न्यायालयाला पटवून देण्याचा सर्व भार कामगार-पक्षावर पडतो. उलट मालक साधारणपणें धूर्त वकिलांच्या सल्ल्यानें वागून प्रथमपासूनच अशी दक्षता घेतात कीं, स्थायी नियमांत घालून दिलेल्या पद्धतीचें तांत्रिक पालन करण्यांत चूक होऊं नये. एकाद्या कामगार-कार्यकर्त्याला काढून टाकावयाचें असेल तर प्रथम कांहीं वेळां त्याला किरकोळ आरोपावरून ताकीद देणें, एकदोन दिवस कामावरून स्थगित करणें वगैरे हलक्या शिक्षा दिल्या जातात. अशा शिक्षेविरुद्ध कायद्यांत जवळजवळ कांहींच संरक्षण नाहीं. अशा प्रकारें त्या कामगाराच्या नांवावर प्रतिकूल नोंद केली जाते. नंतर पुन्हां एकाद्या अपराधाचा आरोप करून रीतसर आरोपपत्रक दिलें जातें. त्याची चवकशी होते. चवकशींत आरोप करणारा, चवकशी करणारा व निर्णय देणारा, सर्व मालक-पक्षच असतो. साक्षीदारहि साधारणतः त्यांचे अधिकारीच असतात. चवकशीचा वृत्तांत लिहिण्याचें कामहि मालकपक्षाच्याच हातीं असतें. त्यामुळें पूर्वेतिहास, साक्षी-पुरावा व चवकशीचा वृत्तांत या सगळ्या बाबतींत कामगारांची बाजू अगदीं लंगडी दिसेल अशी व्यवस्था करणें मालकांस अगदीं शक्य असतें. पुढें जर प्रकरण न्यायालयांत गेलेंच तर मालकांनीं स्थायी नियमांच्याविरुद्ध वर्तन केलेलें नसल्यानें त्यांच्या निर्णयांत न्यायालय हस्तक्षेप करील असा संभव फारच कमी असतो.

दप्तर-दिरंगाई

परंतु न्यायालयांत जाण्यापूर्वी सरकारी कामगार-खात्याच्या दप्तर-दिरंगाई-तून सारें प्रकरण जावें लागतें. त्यांत निदान वर्ष-सहामहिन्यांचा, कित्येकदां दीडदोन वर्षांचाहि काळ जातो. एवढा काळपर्यंत कामगार कार्यकर्ता बाहेर राहिल्यानें कामगारांची-संघटना चिरडण्याला मालकाला पुरेशी फुरसत मिळते.

व्यवहारांत संघटना-स्वातंत्र्याचें योग्य प्रकारें संरक्षण करण्यास केवळ कामगारांची शक्तीच प्रभावी ठरते. संघटना चिरडण्याचा किंवा तिच्यांत हस्तक्षेप करण्याचा प्रयत्न केल्यास आपला उद्योगधंदा सुरळीत चालणार नाहीं, औद्योगिक शांति लाभणार नाहीं, अशी जरब मालकावर बसविण्याइतकी शक्ति कामगारां-च्यांत असेल तरच संघटनेचें स्वातंत्र्य टिकून राहूं शकते; केवळ कायद्याच्या आधारावर नाहीं.

मालकवर्गाची वृत्ति

या प्रश्नावरील मालकवर्गाची वृत्ति अजूनहि फारशी अनुकूल आहे असें म्हणतां येत नाहीं. अजूनहि कोणत्याहि कारखान्यांतील कामगार जेव्हां प्रथम संघटना करण्याचा प्रयत्न करतात तेव्हां शक्यतों तो प्रयत्न यशस्वी होऊं नये अशीच मालकांची खटपट असते. सूडबुद्धीनें कामगारांना कामावरून कमी केल्याचे प्रकार अजूनहि नित्य घडत असतात व न्यायालयांतहि जात असतात. ज्या कारखान्यांतील कामगार संघटित होऊन बराच काळ लोटला आहे अशा ठिकाणीं, केवळ दडपशाहीनें संघटना चिरडून टाकतां येणार नाहीं हें मालकांना अनुभवानें कळलेलें असतें. अशा ठिकाणीं शक्यतों संघटना फार बलवान् होऊं नये, आपल्या तंत्रानें चालावी, आपल्या पसंतीच्या नेत्यांच्या हातीं असावी, अमुक पक्षाच्या नेतृत्वाखालीं चालावी असा मालकांचा प्रयत्न असतो. कामगार-संघटनांतील परस्पर विरोधांत व स्पर्धेत इंटकच्या संघांना प्रोत्साहन व विशेष सहाय्य देण्याच्या सरकारी धोरणामुळेंहि प्रत्यक्षांत कामगारांच्या संघटना-स्वातंत्र्याला गंभीर स्वरूपाची बाधा येते असा गेल्या बाराचौदा वर्षांचा अनुभव आहे.

सरकारी धोरण

सरकारनें स्वतःच्या नोकरांच्या बाबतींत संघटना-स्वातंत्र्याच्या प्रश्नावर जें धोरण अवलंबिलें आहे तेंहि विशेष गौरवास्पद म्हणतां येत नाहीं. सरकारन

मान्यता न दिलेल्या संघांचे सभासद बनण्यास सरकारी नोकरांना बंदी आहे. मान्यता देण्यासंबंधींच्या अटी सरकारनें स्वतःच ठरविल्या आहेत. नोकरांच्या संघटनांनीं कोणते नियम पाळले पाहिजेत हें सरकारनें स्वतःच ठरविलें आहे. ते पाळले तरच त्या संघटनांना मान्यता मिळते व तरच नोकरांना त्यांत सभासद होतां येतें. शिवाय सेवा-वर्तणुक नियमांच्या (सर्व्हिस कॉन्डक्ट रूल्स) खालीं व्यक्तिशः सरकारी नोकरांवर अनेक निर्बंध घालण्यांत आलेले आहेत. निदर्शनें, घोषणा, प्रचार, विरोधी प्रकाशनें, या साऱ्यांना या नियमांनुसार बंदी करण्यांत आलेली आहे. यामुळेंहि संघटनेच्या अधिकारावर अयोग्य अशीं बंधनें पडतात. प्रचलित कायद्यानुसार वाटाघाटी, मध्यस्थी, करारमदार, लवाद, न्यायालयें, या साऱ्या पद्धतींचा सरकार आपल्या नोकरांच्या बाबतींत सहसा कधीं अवलंब करीत नाहीं. सर्व विवादांचे निर्णय एकतर्फी, मालकशाही पद्धतीनेंच केले जातात.

त्यांतूनहि जेव्हां एकादा मोठा व गंभीर विवाद निर्माण होतो तेव्हां सरकार उरलेंसुरलें संघटना-स्वातंत्र्यहि धाब्यावर बसवितें. याचा प्रत्यय ऑगस्ट १९५७ व जुलै १९६० मध्यें आला. दोन्ही वेळां सरकारी कामगार आपल्या मागण्यांसाठीं संप करतील असें दिसून येतांच वाटाघाटी व लवाद या आपल्याच आवडत्या तत्त्वांना धाब्यावर बसवून सरकारनें वटहुकूम काढून संपच बेकायदेशीर ठरविले. पुढें संपांत भाग घेणाऱ्या संघटनांची मान्यताहि एकतर्फी निर्णय घेऊन काढून घेण्यांत आली.

या बाबतींत सरकारी धोरण उत्तरोत्तर अधिक उदार बनण्याऐवजीं अधिक प्रतिगामी बनत चाललें आहे असें दुःखानें म्हणावें लागतें. जुलै १९६० चा सरकारी नोकरांचा संप दडपून टाकल्यानंतर भारत सरकारनें अशी घोषणा केली कीं, यापुढें सरकारी नोकरांवर संप न करण्याचें कायदेशीर बंधन घातलें जाईल व बाहेरच्या व्यक्तींची सरकारी नोकरांच्या संघटनांच्या अधिकारपदांवर निवड करण्यासहि बंदी केली जाईल. या स्वरूपाच्या कायद्याचा मसुदा लवकरच संसदेपुढें ठेवला जाईल असेंहि सांगण्यांत आलें आहे. संपावरील व 'बाहेरच्या' व्यक्तींवरील ही बंदी म्हणजे संघटना-स्वातंत्र्यावर आक्रमण आहे, हें उघड आहे.

या धोरणाचें समर्थन करतांना असें सांगण्यांत येतें कीं, सरकार वस्तुतः संपांना बंदी करणार नसून उलट संप करावेच लागूं नयेत अशी व्यवस्था करणार आहे. त्यासाठीं नोकर व सरकार यांमधील विवाद हे वाटाघाटी, विचारविनिमय व अवश्य तर लवाद या मार्गांनीं सोडवितां येतील अशी तरतूद सरकार करील. असेंहि सांगण्यांत येत आहे कीं, स्वतः लवाद-पद्धतीचें बंधन मान्य करण्यांत सरकारी नोकरांना एक नवीन व महत्त्वाचा अधिकार देत आहे. परंतु असा

संभव आहे कीं वरकरणीं लवाद-पद्धतीचें बंधन मान्य केलें तरी कोणते विवाद लवादाकडे जाऊं शकतील व कोणते जाणार नाहींत याबद्दल अनेक मर्यादा घातल्या जातील व त्यामुळें लवादाचा मार्ग हा व्यवहारांत निष्फळ केला जाईल. शिवाय केवळ लवादाच्याच मार्गानें विवादांचा निर्णय झाला पाहिजे असें कायदेशीर बंधन घालणें हें संघटना-स्वातंत्र्यावर आक्रमणच आहे. अधिकारपदांवर "बाहेरच्या" व्यक्तींची निवड करण्यास बंदी करण्याच्या निर्णयाचें तर कोणतेंहि समर्पक समर्थन सरकारतर्फे देण्यांत आलेलें नाहीं.

मान्यतेचा प्रश्न

संघटना-स्वातंत्र्य प्रश्नाशीं कामगार-संघांच्या मान्यतेचा प्रश्नहि निगडित आहे. या प्रश्नाचें अत्यंत मार्मिक विवेचन सन १९३० मध्येंच शाही कमिशननें आपल्या अहवालांत केलें आहे. "...कांहीं बाबतींत वरील गैरसमजांमुळें व इतर बाबतींत, आम्हांला असें दिसतें कीं, कामगार-संघांची शक्ति फार वाढूं नये या हेतूनें, पुष्कळदां कामगार-संघांना...मान्यता दिली जात नाहीं...." "...आम्ही कांहीं केवळ शाब्दिक मान्यतेचा पुरस्कार करीत नाहीं. शाब्दिक मान्यतेबरोबर हार्दिक मान्यताहि आली पाहिजे. कामगार-संघांनीं पुढें ठेवलेल्या मागण्यांवर सहानुभूतिपूर्वक चर्चा करण्याची तयारी दर्शविली गेली पाहिजे, संघाच्या अधिकाऱ्यांना मालकांच्या अधिकाऱ्यांच्या गांठीभेटी घेण्याची मोकळीक दिली गेली पाहिजे व जें कार्य संघामार्फत होईल त्याचें श्रेयहि संघाला मिळालें पाहिजे. जो सरकारी प्रतिनिधि किंवा चालक एका बाजूला संघानें मांडलेलें गाऱ्हाणें दूर करतो पण त्याचबरोबर हें संघाच्या प्रयत्नांमुळें झालें नाहीं असें भासविण्याचा अट्टाहास करतो किंवा संघाच्या पदाधिकाऱ्यांना दूर ठेवून केवळ लेखी पत्रव्यवहार करण्याचा हट्ट धरतो, तो सरकारनें दिलेली मान्यता निष्फळ करून टाकतो. जो मालक संघाला मान्यता देऊन नंतर बढती वगैरेंच्या बाबतींत संघाच्या कार्यकर्त्यां-विरुद्ध दांत धरतो किंवा कोणत्याहि मार्गानें संघाचा प्रभाव कमी व्हावा यासाठीं प्रयत्न करतो, तो संघाला मान्यता देण्यास साफ नकार देणाऱ्या दुसऱ्या एखाद्या मालकापेक्षां कोणत्याहि प्रकारें अधिक चांगला मानतां येत नाहीं. त्याला दुसऱ्या मालकापेक्षां अधिक औद्योगिक शांतता लाभेल असेंहि नाहीं. ...मान्यता ही पुष्कळ अर्थपूर्ण होऊं शकते, पण ती संपूर्णपणें निरर्थकहि होऊं शकते...."

"कामगार-संघांवर त्यांचे पदाधिकारी किंवा पुढारी यांच्या संबंधांत कांहीं अटी लादणें हेंहि दूरदृष्टीचें किंवा शहाणपणाचें नव्हे...कांहीं प्रसंगीं कार्यकर्त्यांची छळणूक व एरवीं तशा छळणुकीची भीति यामुळें बाहेरील पदाधिकारी अधिक

उपयुक्त ठरतो. आपण केवळ आपल्या कामगारांशींच वाटाघाटी करूं असा आग्रह म्हणजे वस्तुतः असा प्रयत्न असतो कीं, कामगारांचें प्रतिनिधित्व फार खंबीर अशा व्यक्तीकडून केलें जाऊं नये. जगांतील बहुतेक सर्व देशांत कामगार-संघांचें प्रत्यक्ष कार्य – विशेषतः मालकांशीं संबंध ठेवण्याचें कार्य ज्यांचा योगक्षेम मालकांच्या मर्जीवर अवलंबून नाहीं अशा व्यक्तींकडून केलें जातें...कामगार-संघांतील अनिष्ट प्रवृत्ति अशा दडपशाहीपेक्षां सहिष्णुतेनेंच दूर होण्याचा संभव अधिक आहे."*

शाही कमिशनचा हा सुबुद्ध दृष्टिकोन प्रत्यक्ष व्यवहारांत सरकार किंवा मालकवर्ग कोणींच मनापासून स्वीकारला आहे असें दिसत नाहीं.

सन १९४७ मध्यें भारत सरकारनें ट्रेड युनियन कायद्यांत एक दुरुस्ती मंजूर करून घेतली होती. या दुरुस्तीनुसार कांहीं ठराविक परिस्थितींत मालकांनीं कामगारसंघांना मान्यता दिलीच पाहिजे अशी तरतूद करण्यांत आली होती. परंतु ही दुरुस्ती प्रत्यक्षांत लागू न करण्याचें सरकारनें ठरविलें. आजतागायत ती तशीच कागदोपत्रीं पडून राहिली आहे. पुढें सन १९५० मध्यें भारत सरकारनें कामगार संघ कायदा व औद्योगिक विवाद कायदा यांच्या जागीं दोन नवीन कायदे करण्याचें ठरविलें. या कायद्यांचे मसुदे प्रसिद्ध केले. त्यावर चर्चा झाल्या. संसदेंत ते मांडण्यांतहि आले. त्यामध्यें पुन्हां संघांच्या मान्यतेसाठीं कांहीं तरतुदी सुचविण्यांत आल्या होत्या. पण पुढें सरकारनें नवीन कायदे करण्याचा विचारच रद्द केला. दोन्ही मसुदे तसेच पडून राहिले.

सन १९५७ मध्यें भारतीय श्रम परिषदेच्या पंधराव्या अधिवेशनांत या प्रश्नाला पुन्हां एकदां तोंड फुटलें, तें शिस्त-संहितेच्या अनुषंगानें. उद्योग-धंद्यांत शिस्त रहावी यासाठीं मालक व कामगारसंघ यांनीं स्वेच्छेनें कांहीं निर्बंध व जबाबदाऱ्या स्वीकाराव्यात अशी या शिस्त-संहितेमागील कल्पना आहे. या बाबतींत कामगार-संघटनांनीं, विशेषतः हिंद मजदूर सभेनें, असा आग्रह धरला होता कीं, बहुसंख्य कामगारांचा पाठिंबा असलेल्या संघाला मान्यता देण्याची जबाबदारी मालकांनीं स्वीकारली, तरच कामगार अशा प्रकारच्या संहितेचा विचार करतील. बरीच चर्चा व वाटाघाटी झाल्यानंतर शेवटीं संहितेंत या तत्त्वाचा समावेश करण्यांत आला. पुढील वर्षी भारतीय श्रम परिषदेच्या नैनिताल अधिवेशनांत सर्व पक्षांनीं संहितेचा स्वीकार केला. परंतु बहुसंख्य कामगारांच्या पाठिंब्यावर मान्यता अवलंबून असावी या गोष्टीस इंटकचा विरोध असल्यामुळें मान्यता सभासद-संख्येवर ठरविली जावी असें संहितेंत निश्चित

* रॉयल कमिशन ऑन लेबर–अहवाल, १९३१– पृ. ३२३.

करण्यांत आलें. पुढें सभासद-संख्येची मोजदाद कशी व्हावी यावर वाद सुरू झाला व तो अजूनहि समाधानकारकपणें मिटलेला नाहीं.

मालकांनीं संहितेंतील या तत्त्वाकडे संपूर्ण दुर्लक्ष केलें. सरकारलाहि याबद्दलच्या तरतुदी विशेष सोयिस्कर वाटल्या नाहींत. त्यामुळें प्रत्यक्षांत संहितेच्या कलमानुसार मालकांनीं कामगार-संघांना मान्यता दिल्याचीं उदाहरणें संहिता अमलांत आल्यापासून गेल्या अडीच-तीन वर्षांत फारशीं सांपडत नाहींत.

कांहीं वर्षांपूर्वी मान्यतेचा प्रश्न कामगार-संघांनीं लवादापुढें किंवा न्यायालयांपुढें नेण्याचा प्रयत्न केला. परंतु प्रश्न हा कायद्यानुसार औद्योगिक झगड्याचा विषयच होऊं शकत नाहीं असा निर्णय न्यायालयांनीं दिल्यामुळें, त्या मार्गानेंहि कांहीं प्रगति होऊं शकली नाहीं.

अशा प्रकारें कामगार-चळवळीच्या मुख्य कार्यक्षेत्रांत तिच्या स्वातंत्र्यावर कायदेशीर व शासनात्मक निर्बंध लादले गेले आहेत हें निश्चित. परंतु तिच्या दुय्यम कार्यक्षेत्रांत मात्र तिला अधिकाधिक मान्यता दिली जात आहे. त्रिपक्षीय विचारविनिमयाचें जें तत्त्व भारतीय श्रम परिषदेच्या मुळाशीं आहे तें आणखी विस्तृत क्षेत्रांत स्वीकारण्यांत आलें आहे. औद्योगिक विकास व नियमन कायद्याखालीं स्थापन करण्यांत आलेलें मध्यवर्ती औद्योगिक सल्लागार मंडळ व त्याच्या उपसमित्या, वेगवेगळ्या धंद्यांसाठीं स्थापन केलीं गेलेलीं विकास-मंडळें इत्यादींवर कामगार-चळवळीला प्रतिनिधित्व देण्यांत आलें आहे. या मार्गानें देशाचें औद्योगिक नियोजन व विकास यांत कांहीं प्रमाणांत भाग घेण्याची संधि कामगार-चळवळीस मिळत आहे.

महत्त्वाच्या उद्योगधंद्यांतील कामगार-मालक संबंधांचा तपशीलवार विचार करण्यासाठींहि त्रिपक्ष औद्योगिक समित्या स्थापन करण्यांत आल्या आहेत. खाणी, मळे, बंदरें व गोद्या, यंत्रसामुग्री इत्यादि धंद्यांसाठीं अशा प्रकारच्या त्रिपक्ष समित्या अस्तित्वांत आहेत व त्यांनीं अनेक प्रसंगीं महत्त्वाचे व दूरगामी निर्णयहि घेतले आहेत. त्याचप्रमाणें वेळोंवेळीं कांहीं विशेष महत्त्वाच्या प्रश्नांचा अधिक खोल विचार करण्यासाठीं विशिष्ट त्रिपक्षीय यंत्रणाहि निर्माण केली जाते. सन १९४८ मध्यें भारत सरकारनें 'उचित वेतन' व 'नफ्यांत भागीदारी' या प्रश्नांचा विशेष अभ्यास करून निश्चित शिफारसी करण्यासाठीं दोन त्रिपक्षीय समित्या नेमल्या होत्या. सुमारें तीन वर्षांपूर्वी कोळसा-खाणींत अपघातांचें व प्राणहानीचें प्रमाण एकदम वाढलें; तेव्हां विशेष त्रिपक्षीय खाणीसुरक्षितता परिषद बोलविली गेली व तिनें या गंभीर प्रश्नाचा खोलवर विचार केला. त्याच आधारावर आतां त्रिपक्षीय सुरक्षितता समितीचीहि स्थापना झाली आहे.

आलिकडे कामगार शिक्षण योजना, राष्ट्रीय उत्पादक मंडळ (नॅशनल प्रॉडक्टिव्हिटी कौन्सिल) इत्यादि महत्त्वाचे उपक्रम भारत सरकारतर्फे किंवा सरकारच्या प्रेरणेनें सुरू झाले. त्यांतहि कामगार-चळवळीला प्रतिनिधित्व देण्यांत आलें आहे. देशांत तांत्रिक शिक्षणाची वाढ किती व कशी करावी यासाठीं नेमलेल्या समितींतहि त्रिपक्षीय प्रतिनिधित्वाचें तत्त्व स्वीकारलें गेलें आहे. इतकेंच नव्हे तर कांहीं विद्यापीठांतसुद्धां संघटित कामगारांच्या प्रतिनिधींना नियामक मंडळावर (सेनेट) स्थान मिळालें आहे. अशा अनेक महत्त्वाच्या ठिकाणीं कामगार-चळवळीचे प्रतिनिधि मान्यवर मंडळींच्या बरोबर बसून चर्चेंत भाग घेतात व कार्याला हातभार लावतात. अशा ठिकाणीं मालक व सरकार, दोघेहि कामगार-चळवळीच्या प्रतिनिधींना मानानें वागवितात.

विसंगत धोरण

एका बाजूला प्राथमिक संघांच्या पातळीवर कामगार-संघांना मान्यता देण्यास नाखुषी व दुसरीकडे राष्ट्रीय पातळीवर चळवळीची मानमान्यता व अधिकाधिक जबाबदाऱ्यांत तिला सहभागी करण्याची तयारी या दोन गोष्टी परस्पर विसंगत आहेत. सरकारची अशी अपेक्षा आहे कीं, कामगार-चळवळीनें देशांत औद्योगिक शांतता राखण्यास मदत तर करावीच, पण देशाच्या औद्योगिक नियोजनांत व प्रगतींत जागरूकपणें व समंजसपणें भाग घ्यावा, उत्पादकता वाढविण्याच्या कार्यांत मालकांशीं व सरकारशीं हार्दिक सहकार्य करावें, सामाजिक सुरक्षेच्या योजनांच्या अंमलबजावणींत आपली जबाबदारी उचलावी, तांत्रिक शिक्षणाच्या योजना आंखण्यांत भाग घ्यावा. या सर्व क्षेत्रांत व इतरहि अनेक क्षेत्रांत कामगार-चळवळीनें तत्परतेनें व जबाबदारीनें भाग घ्यावा, याबद्दल मत-भेद होणार नाहीं व देशांतील कामगार-चळवळीनें तसा भाग घेण्याला कधीं माघारहि घेतली नाहीं. किंबहुना ती आपल्या वास्तविक शक्तीपेक्षां अधिक जबाबदाऱ्या एवढ्या व्यापक क्षेत्रांत उचलूं पहात आहे असेंच म्हटलें पाहिजे.

आपल्या सभासदांच्या दैनंदिन हितसंबंधांचें संरक्षण, पगार, भत्ते, बोनस, इतर सवलती, नोकरीची शाश्वती इत्यादि बाबतींत सभासदांचा जास्तींत जास्त लाभ व्हावा यासाठीं जागरूकपणें प्रयत्न, यांतून कामगार-संघटना आपल्या सभासदांचा विश्वास व निष्ठा संपादन करतात. हा विश्वास व ही निष्ठा हेंच संघटनांच्या शक्तीचें खरें अधिष्ठान असतें. हें अधिष्ठान पुरेसें दृढ असेल तरच इतर अधिक व्यापक क्षेत्रांतील मोठ्या जबाबदाऱ्या कामगार-चळवळ यशस्वी-

पणें उचलूं शकेल. दैनंदिन कार्याचें महत्त्व कमी लेखणें व व्यापक क्षेत्रांतील मानमान्यता व जबाबदाऱ्या यांवरच अधिक भर देणें हें वस्तुतः व्यर्थ आहे. जर दैनंदिन कार्याच्या क्षेत्रांत, मान्यतेसारख्या अगदीं प्राथमिक प्रश्नावरहि कामगार-संघांच्या मार्गांत अडथळे व अडचणी उभ्या राहिल्या, तर त्यांच्या शक्तीच्या मूळ अधिष्ठानालाच धक्का पोहोंचतो. मग त्यांनीं आधिक व्यापक क्षेत्रांत आपल्या जबाबदाऱ्या तत्परतेनें उचलाव्या अशी अपेक्षा करणें अवास्तव ठरतें. भारतांतहि बऱ्याच अंशीं हा अनुभव येत आहे. राष्ट्रीय पातळीवरील त्रिपक्षीय परिषदांत कामगार-नेते बसतात. तेथील कामांत व चर्चेत जबाबदारीनें भाग घेण्याची योग्यता व्यक्तिशः त्यांच्यांत असते यांत शंका नाहीं. पण चळवळीचे प्रतिनिधि या नात्यानें या जबाबदाऱ्या व्यवहारांत पार पाडण्याची, इतरांकडून पार पाडवून घेण्याची, शक्ति त्यांच्यामध्यें कितपत असते याची शंकाच आहे. याचा परिणाम असा होतो कीं, या उच्च पातळीवरील कामगार-चळवळीचें सहकार्य हें व्यवहारांत फारसें अर्थपूर्ण किंवा परिणामकारक होऊं शकत नाहीं. त्यामुळें या क्षेत्रांत कामगार-चळवळ पुरेशी जबाबदारी उचलत नाहीं व सहकार्य देत नाहीं अशी तक्रार पुष्कळदां सरकारकडून व मालकवर्गाकडून केली जाते. पण याचें कारण कामगार-नेत्यांची अनिच्छा हें नसून दैनंदिन प्रश्नांच्या पातळीवरील मालकवर्ग व सरकार यांचें धोरण आहे ही गोष्ट लक्षांत घेतली जात नाहीं.

११

★

ऐक्याचा प्रश्न

कामगार-चळवळीपुढील सर्वांत महत्त्वाच्या पण कठीण प्रश्नांमध्यें चळवळीच्या ऐक्याच्या प्रश्नाचा समावेश करावा लागेल. चळवळीचे तुकडे केव्हां व कसे पडत गेले तें आपण पूर्वी पाहिलेंच आहे. सन १९४९ पासून देशांत चार मध्यवर्ती कामगार-संघटना कार्य करीत आहेत. गेल्या तीन-चार वर्षांत या चारपैकीं एक संघटना– युनायटेड ट्रे. यु. काँग्रेस—स्वतःच दुभंगली असून त्या एकाच नांवानें दोन स्वतंत्र गट दोन अलग संघटना चालवीत आहेत. या सर्व संघटनांमधील अंतर गेल्या दहा-बारा वर्षांत कोणत्याहि प्रकारें कमी झाल्यासारखें दिसत नाहीं; असलेंच तर थोडें वाढलेंच आहे.

चळवळीच्या फाटाफुटीचीं कारणें मुख्यतः राजकीय आहेत यांत संशय नाहीं. साम्यवाद्यांनीं अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसला सतत आपल्याच कबजांत ठेवण्याचा प्रयत्न कसा केला तें वर स्पष्ट झालेंच आहे. त्यांच्या एकांतिक पक्षीय दृष्टीमुळेंच सन १९२९ नंतर असा पायंडा पडला कीं, विरोधी विचाराच्या गटांनीं फुटून निघून स्वतंत्र संघटना स्थापन करावी. दोन वर्षांनंतर जेव्हां साम्यवादी स्वतः अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसमध्यें अल्पमतवाले झाले व बहुमतवाल्या राष्ट्रवादी गटाशीं मिळतें घेण्याची त्यांची इच्छा नव्हती, तेव्हां त्यांनींही फुटून निघून वेगळी संघटना काढण्याचेंच पाऊल टाकलें. नऊ वर्षांच्या सतत खटपटीनंतर कामगार-चळवळीचे तुकडे सन १९३८ मध्यें पुन्हां सांधले गेले, पण पुरतीं तीन वर्षेंहि लोटलीं नाहींत तोंच युद्धाविषयींच्या धोरणामुळें वाद विकोपाला जाऊन रॉयवादी बाहेर पडले व त्यांनीं आपली वेगळी संघटना काढली.

राष्ट्रवादी मंडळी तुरुंगांत गेल्यामुळें अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस अनायासेंच पुन्हां साम्यवाद्यांच्या कबजांत आली. अशा प्रकारें फाटाफुटीचें मूळ मुख्यतः राजकीय होतें.

स्वातंत्र्यानंतर राष्ट्रीय कॉंग्रेसच्या अनुयायांनीं इंटकची स्थापना केली. तीहि उघडउघड राजकीय कारणास्तव. त्या वेळीं अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस साम्यवाद्यांच्या कबज्यांत गेलेली होती हें खरें, पण तिला त्यांच्या कबजांतून सोडविण्याचा प्रयत्न सोळा वर्षांपूर्वी एकदां यशस्वी झाला होता. सन १९४७ मध्यें भारतीय कामगारांमध्यें साम्यवाद्यांची प्रतिष्ठा सन १९३०–३१ पेक्षां अधिक खास नव्हती. पण १९४७ मध्यें त्यांची अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसवरील पकड तोडण्याचा नेटाचा प्रयत्नच झाला नाहीं. कॉंग्रेसवाल्यांची सर्वांत मोठी व महत्त्वाची संघटना, अहमदाबादची मजूर महाजन, जी इंटकचें निष्ठास्थान व स्फूर्तिस्थान बनली व आजहि मानली जाते, ती अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें केव्हांहि सामील झाली नाहीं. सन १९४६ मध्यें कॉंग्रेसश्रेष्ठींनीं सर्व कॉंग्रेसवादी कामगार कार्यकर्त्यांना आपआपले संघ अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसला जोडण्याचा आदेश दिला, तेव्हां असें वाटत होतें कीं ती संस्था साम्यवाद्यांच्या कबजांतून सोडविण्याचा प्रयत्न कॉंग्रेसवाद्यांकडून केला जाईल. परंतु वरील आदेशाचें पालन होण्यापूर्वीच, कॉंग्रेसश्रेष्ठींनी आपला निर्णय बदलला व नवीन कॉंग्रेसवादी संघटना स्थापन करण्याचें ठरविलें. या दोन परस्परविरोधी निर्णयांमध्यें केवळ कांहीं महिन्यांचाच काल गेला होता. या कांहीं महिन्यांत अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्यें अशी कांहीं महत्त्वाची घडामोड किंवा बदल झाला नव्हता कीं ज्यामुळें कॉंग्रेस श्रेष्ठींना आपला पहिला निर्णय बदलावा लागावा. देशाच्या राजकारणामध्यें मात्र अत्यंत महत्त्वाचा बदल झाला होता. पहिल्या निर्णयाच्या वेळीं राष्ट्रीय कॉंग्रेस ही पंडित नेहरूंच्या अध्यक्षतेखालील स्वातंत्र्यवादी लढाऊ संघटना होती. दुसऱ्या निर्णयाच्या वेळीं पंडित नेहरू हंगामी सरकारचे प्रमुख होते व कॉंग्रेस सत्ताधारी पक्ष बनला होता.

अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसप्रमाणेंच अ. भा. रेल्वेमेन्स फेडरेशनवरहि आपला कबजा असावा असा निकराचा प्रयत्न त्याच सुमारास साम्यवाद्यांनीं चालविला होता. पण त्यांच्या प्रयत्नांना तेवढाच निकराचा विरोध इतर मंडळींनीं केला. त्यामुळें ती संघटना त्यांच्या नियंत्रणापासून वांचली व अभंगहि राहिली. पुढें तिच्यांत फूट पडली ती कॉंग्रेसवाद्यांनीं आपली स्वतंत्र नॅशनल फेडरेशन ऑफ इंडियन रेल्वेमेन काढली त्यामुळेंच. या क्षेत्रांत ऐक्य भंगण्याला साम्यवाद्यांचें वर्चस्व हें कारण निश्चितच नव्हतें. सन १९५२ पासून ५७ पर्यंत पांच वर्षें रेल्वे कामगारांच्या या दोन संघटनांना एकत्र आणण्याचे दोनदां प्रयत्न झाले.

पण दोन्ही वेळीं हे प्रयत्न फसले. एकत्रित संघटनेचीं सूत्रें आपल्या हातीं राहतीलच अशी शाश्वती नाहीं असें दिसून येतांच कॉंग्रेसवाद्यांनीं एकीकरणाच्या करारांतून माघार घेतली. हें प्रकरण उभयपक्षांनीं मान्य केलेल्या लवादाकडे गेलें व लवादानेंहि असाच निर्णय दिला कीं, नॅशनल फेडरेशन ऑफ इंडियन रेल्वेमेन्स या संघटनेनेंच कराराचा भंग केला आहे. साम्यवाद्यांनींहि सन १९५२ च्या सुमारास, अ. भा. रेल्वेमेन्स फेडरेशन आपल्या कबजांत येत नाहीं असें पाहून ती फोडण्याचा प्रयत्न केला, पण तो फसला व वर्ष-दीड वर्ष झगडा केल्यानंतर त्यांना पुन्हां बिनशर्त त्याच संघटनेंत परत यावें लागलें.

राष्ट्रीय कॉंग्रेसनें सन १९४६ चा आपला पहिला निर्णय कायम ठेवला असता तर अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसची साम्यवाद्यांच्या कबजांतून सुटका करणें शक्य झालें असतें असें अनुमान करावयास जागा आहे. युद्धकाळांतील त्यांच्या धोरणामुळें जनतेंत ते अप्रिय झाले होते. युद्धानंतर ही अप्रियता दूर व्हावी असा त्यांचा प्रयत्न होता. त्या वेळीं स्वतःच्या पक्षीय एकांतिकतेमुळें अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेस पुन्हां फुटूं देण्याची जोखीम त्यांनीं पत्करली असती कीं नाहीं याची शंका आहे. फेब्रुवारी १९४७ मध्यें अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसचें अधिवेशन कलकत्त्यास झालें त्या वेळींहि ते आपलीं पावलें जपूनच टाकीत होते. अशा परिस्थितींत त्या संघटनेवरील त्यांची पकड ढिली करण्याचा नेटाचा प्रयत्न यशस्वी झालाच नसता असें म्हणतां येत नाहीं. पुढें वर्ष दीडवर्षानंतर तशी परिस्थिति राहिली नाहीं. साम्यवादी धोरणांत पुन्हां बदल होऊन त्यांनीं सरकारविरुद्ध उठाव, दंगेधोपे यांचें राजकारण सुरू केलें व अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसहि त्याच धोरणांत ओढली गेली.

अलिकडील घटना

याच संदर्भांत अगदीं अलिकडील एकदोन घटनांचा उल्लेख करणेंहि आवश्यक आहे. सन १९५४–५५ या वर्षांत भारतांतील मुख्य समाजवादी पक्षांत – प्रजासोशलिस्ट पक्षांत – तीव्र मतभेद निर्माण झाले व त्यांचें पर्यवसान डॉ. लोहिया यांच्या नेतृत्वाखालीं पक्षांतील एका गटानें पक्षाचा त्याग करण्यांत झालें. या गटानें समाजवादी पक्ष या नांवानें आपला अलग पक्ष स्थापन केला. या गटांचे जे कार्यकर्ते कामगार-चळवळींत काम करीत होते ते प्रथमपासून हिं. म. सभेंत होते. परंतु स्वतःचा नवा राजकीय पक्ष स्थापन केल्यानंतर त्यांना हिं. म. सभेंतील इतर मंडळींबद्दल अविश्वास वाटूं लागला. सन १९५७ मध्यें हिं. म. सभेचें सहावें अधिवेशन बंगलोर येथें झालें त्या वेळीं या गटानें आपल्या

प्रतिनिधींचें बहुमत करण्याचा व सभेवर आपल्या विचारांचें वर्चस्व बसविण्याचा प्रयत्न केला. योगायोग असा कीं, ज्याप्रमाणें सन १९२९ मध्यें अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमधील मतभेद विकोपास जाण्यास तात्कालिक निमित्त आंतरराष्ट्रीय संबंधांचें झालें होतें त्याचप्रमाणें या वेळींहि झालें. हिं. म. सभेनें आंतरराष्ट्रीय स्वतंत्र कामगार-संघटनेंतून – इंटरनॅशनल कॉन्फेडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड युनियन्स-मधून – बाहेर पडावें असा या गटानें बंगलोर अधिवेशनांत ठराव मांडला. हा ठराव बहुमतानें फेटाळला गेला. मात्र या वेळीं सुदैवानें अल्पसंख्य गटानें सभात्याग किंवा संघटनात्याग केला नाहीं. अल्पमतांत राहूनहि हिं. म. सभेंतच आपण काम करावें असें त्यांनीं ठरविलें. पण पुढें या गटांतच आणखी राजकीय मतभेद निर्माण झाले व सोशलिस्ट पार्टीतील कित्येक नेते व कार्यकर्ते पुन्हां प्रजासमाजवादी पक्षांत सामील झाले. यामध्यें त्या गटांतील बहुसंख्य कामगार-कार्यकर्ते होते. परंतु जे अजूनहि सोशलिस्ट पार्टीमध्येंच राहिले त्यांनीं मात्र हिं. म. सभेचा त्याग करण्याचें ठरविलें. पुढें त्यांनीं स्वतःची अलग संघटना काढण्याचेंहि ठरविलें. परंतु एकदोन प्रांत सोडले तर या पक्षाचें कामगारांतील कार्य विशेष नव्हतें. त्यामुळें हा प्रयत्न अखिल भारतीय पातळीवर अद्याप तरी विशेष प्रगति करूं शकला नाहीं. मुंबई शहरांत मात्र श्री. जॉर्ज फर्नांडिस यांच्या नेतृत्वाखालीं या पक्षाला कामगार-क्षेत्रांत थोडेंफार यश मिळालें. या यशाला कांहीं प्रमाणांत श्री. फर्नांडिस यांची व त्यांच्या सहकाऱ्यांची धडाडी व लढाऊ वृत्ति कारण होती. पण निदान तेवढ्याच प्रमाणांत त्या वेळची मुंबई शहरांतील राजकीय परिस्थितीहि कारणीभूत होती. या गटानें आरंभीं केलेले लढे मुख्यतः नगरपालिकेच्या नोकरांच्या क्षेत्रांत होते. नगरपालिकेंत त्या वेळीं संयुक्त-महाराष्ट्र समितीचें बहुमत होतें. संप झाले तरी समितीच्या नेत्यांनीं सूडबुद्धीची किंवा कामगारविरोधी भूमिका घेतली नाहीं. शेवटपर्यंत तडजोडीच्या मार्गानेंच वाद मिटविण्याचा त्यांनीं प्रयत्न केला व तडजोडींतून नगरपालिका नोकरांचा भरघोंस फायदाहि झाला. त्या फायद्याचें श्रेय कामगारांच्या नेत्यांना मिळणें स्वाभाविक होतें. पण देशभर अशा परिस्थितींत कॉंग्रेसी राज्यकर्ते जी भूमिका घेतात त्याहून समितीच्या नेत्यांनीं स्वीकारलेली भूमिका अगदीं वेगळी, सहानुभूतिपूर्ण व सुबुद्ध होती यांत संशय नाहीं. जर १९५७ पासून १९६० पर्यंत संयुक्त-महाराष्ट्र समितीच्या जागीं कॉंग्रेसचें बहुमत मुंबई नगरपालिकेंत असतें तर नगरपालिका कामगारांचा व बी. ई. एस्. टी. कामगारांचा संप हे सरकारी दडपशाहीच्या जोरावर चिरडून टाकण्यांत आले असते असाच संभव अधिक होता.

हिंद मजदूर पंचायत

मुंबईत सोशालिस्ट पक्षाच्या नेतृत्वाखालील कामगार-संघांना जें यश मिळालें त्या जोरावर "महाराष्ट्र मजदूर पंचायत" या नांवानें प्रांतीय पातळीवर एक नवीन संघटना या पक्षाच्या कार्यकर्त्यांनीं सन १९६० मध्यें स्थापन केली. निरनिराळ्या क्षेत्रांत प्रस्थापित संघांना प्रतिस्पर्धी संघ स्थापन करण्याचे प्रयत्नहि या गटानें जोरानें चालू ठेवले आहेत. अगदीं अलिकडे "हिंद मजदूर पंचायत" या नांवानें एक अखिल भारतीय संघटनाही या मंडळींनीं स्थापन केली आहे.

भारतीय मजदूर संघ

भारतीय जनसंघ या राजकीय पक्षानेंहि कामगार-चळवळींत आपले पाय रोंवण्याचा प्रयत्न गेलीं कांहीं वर्षें चालविला आहे. या प्रयत्नांचा आरंभ "भारतीय मजदूर संघ" या नांवानें एक नवीन मध्यवर्ती संघटना स्थापून करण्यांत आला. अद्यापपर्यंत या प्रयत्नाची प्रगति फारशी झाली आहे असें दिसत नाहीं. प्रस्थापित संघांतच आपले वेगळे गट बनविणें व त्यामार्फत आपल्या मतांचा प्रचार करण्याचा प्रयत्न करणें इतक्यापर्यंतच या मंडळींची मजल आली आहे असें दिसतें. "भारतीय संस्कृती" वर आधारलेली कामगार-संघटना आपण बनवीत आहोंत असा या मंडळींचा दावा आहे. "मे दिन" हा भारतीय नसल्यामुळें त्याचें पालन कामगारांनीं करूं नये; उलट "विश्वकर्मा दिन" म्हणून एक नवीनच दिन पाळावा असें यांचें म्हणणें आहे. प्रत्यक्षांत संस्कृतीच्या व परंपरेच्या या व अशासारख्या कल्पना दैनंदिन कार्यावर किंवा कार्यपद्धतीवर कांहीं परिणाम करतांना दिसत नाहींत व पक्षीय सवत्या सुभ्याचा आणखी एक उपक्रम यापलीकडे या प्रयत्नांना कांहीं अर्थ रहात नाहीं.

राजकारण व कामगार-चळवळ

राजकीय कारणांमुळें कामगार-चळवळ विभागली जाणें हा प्रकार कांहीं केवळ भारतांतच दिसून येतो असें नाहीं. आर्थिक दृष्ट्या विकसित नसलेल्या देशांत तर जवळजवळ सर्वत्रच हा प्रकार दृष्टीस पडतो. फ्रान्स, इटली, जपान यांसारख्या प्रगत देशांतहि अशीच परिस्थिति आढळते. किंबहुना राजकारणामुळें जेथील कामगार-चळवळ भंग पावली नाहीं असे देशच कदाचित् अल्पसंख्य असतील. हल्लींच्या काळांत राष्ट्राचें राजकारण व कामगारवर्गाचे हितसंबंध यांचा

परस्पर संबंध फार निकटचा असतो. त्यामुळें राजकारणापासून अलिप्त राहणें कोणत्याच देशांतील कामगार-चळवळीला शक्य होत नाहीं. अमेरिकेंत अनेक वर्षें राजकारणापासून अलिप्तता हें कामगार-चळवळीच्या धोरणाचें एक प्रमुख सूत्र मानलें जात असें. परंतु गेल्या कांहीं वर्षांत हें धोरण वेगानें बदललें असून कामगार-चळवळीला राजकीय घडामोडींत अधिकाधिक भाग घ्यावा लागत आहे. ब्रिटन, जर्मनी, ऑस्ट्रिया इत्यादि देशांतील कामगार-संघटना व समाजवादी चळवळी यांचे घनिष्ट संबंध प्रसिद्धच आहेत. आफ्रिकेंतील कामगार-चळवळी या आप-आपल्या देशांतील स्वातंत्र्यलढ्यांत आघाडीवर आहेत. दक्षिण अमेरिकन राष्ट्रांत हुकूमशाही व इतर प्रतिक्रियावादी शक्तींशीं टक्कर घेण्याची कामगिरी पुरोगामी राजकीय पक्षांच्या बरोबरीनें कामगार-संघटनांनाहि बजावावी लागते.

अशा परिस्थितींत दोन वेगवेगळ्या प्रवृत्ति दृष्टीस पडतात. ज्या राष्ट्रांत कामगार-चळवळ शक्तिशाली आहे तेथें ती पक्षीय राजकाणावर निर्णायक प्रभाव पाडूं शकते. ब्रिटिश मजूर पक्षाच्या धोरणावर ट्रेड युनियन काँग्रेसचा प्रभाव किंवा जर्मन सोशल डेमोक्रॅटिक पक्षाच्या धोरणावर तेथील कामगार-संघटनेचा–डी. जी. बी. चा – प्रभाव हीं उदाहरणें सहज डोळयांपुढें येतात. अमेरिकेंतहि डेमोक्रॅटिक पक्षाला अमेरिकन फेडरेशन ऑफ लेबर–काँग्रेस ऑफ इंडस्ट्रियल ऑर्गनायझेशन्स या संघटनेच्या पाठिंब्यावर नजर ठेवून आपलीं धोरणें आंखावीं लागतात. उलट जेथें कामगार-चळवळ शक्तिशाली नाहीं तेथें पक्षीय राजकारणाच्या क्षेत्रांतील प्रत्येक घडामोडीचें प्रतिबिंब कामगार-चळवळींतहि पडतें. राजकीय स्पर्धेमध्यें ओढली गेल्यामुळें स्वतंत्रपणें चालण्याची तिची शक्ति आणखीच क्षीण होते व तिला राजकीय पक्षांचा आधार अधिकच आवश्यक भासतो, असें एक प्रकारचें दुष्टचक्र बनून राहतें.

फाटाफूट व स्पर्धा

फाटाफुटीमुळें भारतांतील कामगार-चळवळीचें फार नुकसान झालें आहे व होत आहे यांत संशय नाहीं. राष्ट्रीय धोरणाच्या विशाल क्षेत्रांत ज्याप्रमाणें हें नुकसान अनुभवास येतें, त्याचप्रमाणें एकट्यादुकट्या कारखान्यांतील कामगारांच्या बाबतींतहि येतें. गेल्या दहा-बारा वर्षांत कामगार वर्गापुढें कित्येक अत्यंत महत्त्वाचे प्रश्न उपस्थित झाले आहेत. वाढती बेकारी, महागाई, घरांची टंचाई, यांत्रिकीकरण व कामवाढ, इत्यादि अनेक गंभीर गोष्टींना कामगारांना तोंड द्यावें लागलें. या व अशाच इतर महत्त्वाच्या प्रश्नांवर वेगवेगळ्या कामगार-संघटनांच्या दृष्टिकोनांत व धोरणांत विशेष मूलभूत किंवा महत्त्वाचा फरक होता असें म्हणतां

येत नाहीं. पण तरीहि कोणत्याहि प्रश्नावर देशांतील सर्व संघटित कामगारांची शक्ति एकवटून तो प्रश्न कामगारांच्या हिताच्या दृष्टीनें सोडविण्याचा प्रयत्न कामगार-चळवळीनें केला आहे असें झालें नाहीं. देशांतील पंचवार्षिक योजनांतील कामगारविषयक धोरण आंखण्याच्या बाबतींत सरकारनें कामगार-संघटनांशीं विचार केला हें खरें. एरव्हीं देखील कामगारविषयक धोरण किंवा कायदे यांबाबत मोघम चर्चा त्रिपक्षीय परिषदेंत किंवा समित्यांत होते हेंहि खरें. परंतु पंचवार्षिक योजनेच्या बाबतींत काय किंवा नित्याचें धोरण ठरविण्याच्या बाबतींत काय, कामगार-चळवळीनें स्वतः होऊन कांहीं प्रेरणा दिली आहे किंवा आपल्या प्रयत्नांनीं कांहीं निश्चित तत्त्वें किंवा कार्यक्रम स्वीकारणें सरकारला भाग पाडलें आहे असें घडलें नाहीं. इतकेंच नव्हें तर घरबांधणी-कार्यक्रम किंवा वेतनविषयक धोरण यांच्या बाबतींत योजनेंतील उद्दिष्टें व आश्वासनें उघड-उघड धाब्यावर बसविलीं जात असतांनासुद्धां देशांतील कामगार-चळवळ त्या आश्वासनांचें पालन करण्यासाठीं सरकारवर पुरेसें दडपण आणूं शकली नाहीं. प्रत्येक मध्यवर्ती संघटनेनें या प्रश्नांबद्दल मोठमोठे व आवेशपूर्ण ठराव पास केले. परंतु एकजुटीच्या अभावीं त्या ठरावाच्या मागें पुरेशी संघटित शक्ति उभी राहूं शकली नाहीं. धोरणांची आंखणी काय किंवा अंमलबजावणी काय, दोन्ही बाबतींत सरकारनें सूचना किंवा कार्यक्रम पुढें मांडावेत व कामगार-चळवळीनें फार तर बारीकसारीक तपशिलाचे बदल करून ते मान्य करावेत; ज्या प्रकारें त्यांची अंमलबजावणी होईल, त्यावरच समाधान मानावें; अशीच परिस्थिति गेलीं कित्येक वर्षें चालत आली आहे.

विशिष्ट उद्योगधंद्याच्या किंवा कारखान्याच्या पातळीवर फाटाफुटीचे परिणाम अधिकच हानिकारक असतात. एकाच उद्योगधंद्यांत किंवा कारखान्यांत दोन-तीन किंवा अधिकहि परस्परविरोधी संघ असतात. कामगारांचा पाठिंबा आपल्यालाच जास्त मिळावा म्हणून त्यांना सर्वांत मोठीं आश्वासनें देणें व त्यांच्या वतीनें जास्तींत जास्त मोठ्या मागण्या पुढें मांडणें, अशी स्पर्धा सर्व संघांमध्यें सुरू राहते. बहुतेक वेळीं या परिस्थितीचा फायदा घेऊन मालक एखाद्या विशिष्ट संघाला हाताशीं धरतात. कित्येकदां सरकारमार्फत अनौपचारिक-पणें विशिष्ट संघाच्या बाजूनें दडपण आणलें जातें. कामगार आज या, उद्यां त्या, अशा वेगवेगळ्या संघांबरोबर जातात. त्यांच्या धडपडींत एकजूट, सातत्य व वास्तवता यांचा अभाव असतो. त्यामुळें मालकावर त्यांचा विशेष परिणाम होऊं शकत नाहीं. उलट तो आपल्या "लाडक्या" संघटनेबरोबर स्वतःस हवे तसे करारमदार करून घेऊं शकतो व आपल्या गरजेप्रमाणें कारभार हांकत राहतो. मालकांनीं पुरस्कारिलेले कामगार-संघ— कंपनी युनियन— हा प्रकार इतर

देशांतहि अधूनमधून आढळतो. पण वेगवेगळ्या संघांतील स्पर्धेमुळें निर्माण होणारा मालकांच्या "लाडक्या" संघाचा प्रकार हा कंपनी युनियनपेक्षां निराळा आहे. मुळांत या संघटना मालकांनीं स्थापन केलेल्या नसतात, पण विरोधी संघटनांवर मात करण्यासाठीं मालकांचा पाठिंबा घेण्यास त्यांना हरकत वाटत नाहीं.

सांप्रतच्या कामगारविषयक कायद्याखालीं अशा प्रकारच्या स्पर्धेला व विरोधाला प्रोत्साहन मिळतें. बहुमताच्या बळावर अशा फाटाफुटीचा अंत करणें व कोणत्या तरी एका संघाला प्रातिनिधिक अधिकार देणें कामगारांना स्वतःला शक्य नसतें. कारण एक तर कामगारांचा सर्वांत अधिक पाठिंबा असलेल्या संघालाच मान्यता देण्याचें व त्याच्याशींच वाटाघाटी करण्याचें कायदेशीर बंधन मालकांवर नसतें. त्याचप्रमाणें मध्यस्थी किंवा लवादाच्या कामकाजांत बहुमतवाला संघ व अल्पमतवाला संघ या दोघांचेंहि कायदेशीर स्थान सारखेंच असतें. इंडियन ट्रेड युनियन ॲक्टखालीं सात सभासदांचा संघहि नोंदला जाऊं शकतो व त्याचे कायदेशीर अधिकार सात हजार किंवा सत्तर हजार सभासद असलेल्या संघापेक्षां कमी नसतात. तसेंच एखाद्या ठिकाणीं नव्वद टक्के कामगारांची एकजूट असली तरी त्यांच्यापासून फटकून असलेली दहा टक्के कामगारांची संघटनासुद्धां कायद्यानुसार काम करूं शकते. कित्येकदां मालकांचें व सरकारचें धोरणहि नव्वद टक्के कामगारांच्या संघटनेला डावलून दहा टक्क्यांच्या संघटनेलाच मान्यता देण्याचें असतें.

कामगार-संघटनांतील स्पर्धेचा खुद्द कामगारांच्या मनोवृत्तीवरहि विपरीत परिणाम झाल्याचें दिसून येतें. संघटनेबद्दलची श्रद्धा व निष्ठा कमी होत असून संघटना म्हणजे एक वकिली कचेरी अशी वृत्ति कामगारांत बळावली आहे. एका कचेरींतून झालेल्या कामानें समाधान न झाल्यास दुसऱ्या कचेरीकडे जावें. कमींत कमी किंमतींत जास्तींत जास्त लाभ व्हावा या आशेनें कित्येकदां कामगार स्वतःच परस्परविरोधी संघांशीं सौदा पटविण्याचा प्रयत्न करतांना आढळतात. मागण्यांची व्यवहार्यता, त्या प्राप्त होण्याची शक्याशक्यता, आपल्या शक्तीचा वास्तवतापूर्ण अंदाज व आपल्या मागण्यांसाठीं स्वतः कष्ट सोसण्याची तयारी; या कोणत्याहि गोष्टीकडे कामगारांचें लक्ष पुष्कळदां जात नाहीं व तें जाईल असा प्रयत्नहि पुष्कळदां नेत्यांकडून मुद्दामच केला जात नाहीं. आपल्या हितसंबंधांचें संरक्षण करण्याची खरी जबाबदारी शेवटीं आपल्या स्वतःवरच आहे, ही जाणीव कामगारांच्या मनांतून नाहींशी होत चालली आहे व एकप्रकारची बेजबाबदार वृत्ति पसरत आहे. ही बेजबाबदार वृत्ति सामूहिक वाटाघाटींना पोषक नसते.

एकीकरणांतील अडचणी

ज्या परिस्थितींत व ज्या कारणांमुळें कामगार-चळवळीचें ऐक्य भंगलें तीं लक्षांत घेतां निकटच्या भविष्यकाळांत हें ऐक्य पुन्हां सांधलें जाईल अशी आशा करतां येत नाहीं. ऐक्याच्या प्रश्नावर मध्यवर्ती कामगार संघटनांच्या भूमिकाहि भिन्नभिन्न आहेत. इंटक ही केव्हांही व कोणत्याहि परिस्थितींत अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेसजवळ जाण्यास तयार नाहीं. उलट अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेस असें म्हणते कीं आपण केव्हांहि कोणाशींही एकजूट करण्यास तयार आहों. हिं. म. सभेनें असें मत प्रकट केलें कीं, कोणत्याहि बाह्य नियंत्रणापासून स्वातंत्र्य व संपूर्ण अंतर्गत लोकशाही या तत्त्वावर सर्व संघटनांचें एकीकरण व्हावें. हीं तत्वें प्रत्यक्षांत पाळलीं जातील यासाठीं घटनात्मक व संघटनात्मक तरतुदीहि निश्चितपणें केल्या जाव्यात व स्थानिक पातळीवरील विरोध व स्पर्धा मिटविण्यासाठीं कामगारांचें मतदान घेऊन ज्या संघाला बहुमत मिळेल त्याला प्रातिनिधिक अधिकार मिळावेत असेंहि हिं. म. सभेनें सुचविलें आहे. ही भूमिका इंटकला मान्य नाहीं. भारतांतील सध्यांच्या परिस्थितींत कामगार-चळवळीचें ऐक्य हें एक अव्यवहार्य उद्दिष्ट आहे. साम्यवादी शक्तींना चळवळींतून अलग काढून त्यांना कोठेंहि थारा न देणें यांतच कामगारांच्या चळवळीचें व देशाचें हित आहे, असें इंटकचें मत आहे.

संघाचा प्रातिनिधिक अधिकार कामगारांच्या मतदानाच्या आधारें ठरविणें हेंहि इंटकला मान्य नाहीं. याचीं कारणें अशीं सांगण्यांत येतात कीं, एक तर त्यामुळें जे कामगार कोणत्याच संघटनेचे सभासद नाहींत त्यांनाहि मतदानाचा अधिकार मिळेल. दुसरें म्हणजे अवास्तव आश्वासनें व भडक प्रचार यांच्या जोरावर कामगारांना तात्पुरतें आपल्याकडे आकर्षित करून असें मतदान जिंकतां येईल. म्हणून अशा प्रकारच्या मतदानानें विरोधी संघटनांना असलेल्या कामगारांच्या वास्तविक पाठिंब्याची तुलना होणार नाहीं व कामगारांचा खरा कौल मिळूं शकणार नाहीं. या दोन्ही आक्षेपांत कांहीं तथ्यांश आहे हें खरें. पण हे दोन्ही आक्षेप मतदानाच्या व्यावहारिक अंमलबजावणीसंबंधींच आहेत. त्यामुळें मूळ तत्त्व त्याज्य ठरत नाहीं. प्रचाराच्या बाबतींत पाळावयाचीं स्थूल बंधनें परस्पर विचारानें ठरवितां येणार नाहींत असें नाहीं. देशांत सार्वत्रिक निवडणुका होतात त्या वेळींहि भडक प्रचार व अवास्तव आश्वासनें यांच्या जोरावर निवडणूक जिंकण्याचा प्रयत्न सर्वत्र होतोच; पण तेवढ्यासुळें निवडणुकीच नकोत असें कोणी म्हणत नाहीं. कोणत्याच संघाचे सभासद नसलेल्या कामगारांना मतदानाचा अधिकार मिळूं नये अशी अट घालण्यांत

आली, तर तिचाहि विचार इतरांकडून होणें अशक्य नाहीं. रेल्वे कामगारांच्या दोन विरोधी संघटनांचें एकीकरण करण्याचे प्रयत्न सन १९५२ ते १९५७ पर्यंत झालें तेव्हां दोन्ही पक्षांनीं असें मान्य केलें होतें कीं, दोहोंपैकीं कोणत्या तरी संघटनेचे सभासद असलेल्या कामगारांनाच मतदानाचा अधिकार मिळेल. अर्थात् पुढें अगदीं वेगळ्या सबबींवर इंटकनें एकीकरणाच्या या करारांतून माघार घेतली हें वेगळें.

मध्यंतरीं इंटकनें अशी तयारी दर्शविली होती कीं, हिं. म. सभा व इंटक यांनीं आपल्या वर्तमान शक्तिनुसार कार्यक्षेत्रें वाटून घ्यावींत व परस्पर स्पर्धा व विरोध टाळावा. पण हिं. म. सभेला ही सूचना मान्य झाली नाहीं. तिच्या मतें एक तर सरकारी पाठिंब्याच्या आधारावर काबीज केलेल्या मोक्याच्या क्षेत्रांवर इंटकचा नैतिक अधिकार मान्य केल्याप्रमाणें होईल. पण त्याहून महत्त्वाचा आक्षेप म्हणजे मर्यादित क्षेत्रांत का होईना पण इंटकचा अधिकार मान्य केल्यानें स्वतंत्र व लोकशाही कामगार-चळवळीच्या आपल्या मूलभूत निष्ठेचा त्याग केल्याप्रमाणें होईल.

कित्येकदां असें समजलें जातें कीं, इंटक व हिं. म. सभा यांची एकजूट झाल्यास कामगार-चळवळींतील राष्ट्रवादी व लोकशाही प्रवृत्ति अधिक बलवान् होतील व त्यामुळें साम्यवादी प्रवृत्ति निष्प्रभ होईल. परंतु प्रत्यक्षांत हिं. म. सभेंत ज्याप्रमाणें तीव्र साम्यवादी विरोधी विचारप्रवाह आहे, त्याचप्रमाणें व तितकाच तीव्र इंटकविरोधी विचारप्रवाहहि आहे. त्यामुळें कोणा एकाशीं एकजूट करण्याची कल्पना हिं. म. सभेला मान्य होण्यासारखी नाहीं. हिं. म. सभेनें इंटकशीं एकजूट केल्यास सरकारच्या प्रचलित कामगार-विषयक धोरणाला विरोध करणारी अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेस ही एकमेव संघटना राहील. त्यामुळें सरकार-विरोधी विचाराच्या मोठ्या गटाला पर्यायानें साम्यवादी गोटांत ढकलल्याप्रमाणें होईल. म्हणून इंटकशीं हिं. म. सभेनें सहकार्य केल्यानें कामगार-चळवळींतील राष्ट्रवादी व लोकशाही शक्ति प्रबल होतील व साम्यावादी निष्प्रभ होतील असें समजणें बहुधा चुकीचें ठरेल.

हिं. म. सभेची साधारण भूमिका जरी साम्यवाद्यांशीं सहकार्य न करण्याची असली तरी अधूनमधून सभा व अ. भा. ट्रे. यु. काँग्रेस एकाद्या विशिष्ट प्रश्नावर एकाद्या समान कार्यक्रमांत भाग घेतांना आढळतात. सन १९५८ चा देशव्यापी "मागणी-दिन" व १९६० मधील मध्यवर्ती सरकारी नोकरांचा संप हीं याचीं ठळक उदाहरणें आहेत. स्थानिक पातळीवरहि अशा सहकार्याचे प्रकार झाले आहेत. या अत्यंत महत्त्वाच्या प्रश्नावर निश्चित व सुसंगत धोरण आंखणें व त्याचें पालन करणें हें हिं. म. सभेला अजूनहि शक्य झालें नाहीं.

संयुक्त ट्रे. यु. कॉंग्रेसबरोबर एकजूट करण्याचा प्रयत्न हिं. म. सभेनें कित्येकदां केला. एकदोनदां तो कागदोपत्रीं सफलहि झाला, पण व्यवहारांत सफल झाला नाहीं. प्रथम सं. ट्रे. यु. कॉंग्रेसचा असा आग्रह होता कीं, हिं. म. सभेनें अ. भा. ट्रे. यु. कॉंग्रेसबरोबर एकजूट करण्यासहि तयार झालें पाहिजे. या तिन्ही संघटनांचें एकीकरण व्हावें असा एक विचारप्रवाह एके काळीं हिं. म. सभेंतहि होता. सभेचे पहिले अध्यक्ष श्री. रुईकर या मताचे होते व तें मत सभेला मान्य झालें नाहीं म्हणून त्यांनीं अध्यक्षपदाचा राजीनामा दिला होता. अलिकडे खुद्द सं. ट्रे. यु. कॉंग्रेसमध्येंच दुफळी होऊन दोन परस्पर विरोधी गट त्याच संघटनेच्या नांवानें काम करीत असल्यानें सं. ट्रे. यु. कॉंग्रेसचें धोरण व तिच्या-बरोबर इतरांच्या सहकार्याची शक्यता याबद्दल कांहींहि अनुमान करणें अधिकच कठीण बनलें आहे. एवढें मात्र खरें कीं, त्या संघटनेनें साम्यवाद्यांशीं सहकार्य करण्याच्या बाबतींत कधींच संकोच केला नाहीं, उलट उत्साहच दाखविला आहे.

परस्पर स्पर्धा व विरोध यांचे दुष्परिणाम निदान स्थानिक पातळीवर तरी शक्य तों टाळावेत असा प्रयत्न उद्योगधंद्यांतील शिस्तीच्या संहितेंतहि करण्यांत आला आहे. ज्या कामगार-संघाचे सर्वांत अधिक सभासद असतील त्या संघास मान्यता देण्याची जबाबदारी संहितेनुसार मालकांवर टाकण्यांत आली आहे. मान्यता मिळवूं इच्छिणाऱ्या संघाची सदस्य-संख्या एकूण कामगारांच्या निदान २५ टक्के तरी असली पाहिजे असेंहि संहितेंत ठरविण्यांत आलें आहे. यामुळें निदान प्रातिनिधिक नात्यानें मालकांशीं वाटाघाटी करण्याचा अधिकार एका कारखान्यांत किंवा क्षेत्रांत एकाच संघाला मिळेल अशी अपेक्षा होती. प्रत्यक्षांत ही अपेक्षा पूर्ण झाली नाहीं असें म्हणावें लागतें. संहितेमधील कामगार-संघाच्या मान्यतेबद्दलचें कलम कागदावरच राहिलें आहे, त्याची अंमलबजावणी जवळजवळ कोठेंच झाली नाहीं.

१२

★

वेतन

कामगारांचें जीवनमान सुधारण्याचा सर्वांत प्रमुख मार्ग म्हणजे त्यांच्या मिळकतींत वाढ होणें. अर्थात् कामगार-चळवळीच्या उद्दिष्टांमध्येंही पगार-वाढीला सर्वांत पहिलें स्थान असणें स्वाभाविक आहे. सर्व देशांत ही गोष्ट लागू असते परंतु आर्थिक दृष्ट्या अविकसित देशांत ती जास्तच खरी असते. पुढारलेल्या देशांत कामगारांचें वेतन हें त्यांच्या प्राथमिक गरजा भागविण्याच्या पायरीच्या वर गेलेलें असतें. पगारांत आणखी वाढ ही अधिक सुखसोयी, सवलती, करमणुकी किंवा चैनीच्या वस्तु उपलब्ध करून देऊं शकते व तेवढ्या प्रमाणांतच जीवनमान सुधारण्यांत पगार-वाढीचें महत्त्व असतें. उलट अशा समाजांत तुलनात्मक दृष्टीनें पाहतां सामाजिक सुरक्षा, कामाचे तास किंवा बोजा कमी करणें किंवा इतर सवलती यांना कामगारांच्या दृष्टीनें उत्तरोत्तर अधिक महत्त्व प्राप्त होत जातें. उलट अविकसित समाजांत कामगारांचें पगारमान हें त्यांच्या व त्यांच्या कुटुंबीयांच्या प्राथमिक गरजा भागविण्यासही अपुरें असतें. त्यांच्या जीवनांत पगारवाढीचा अर्थ अधिक अन्न, वस्त्र, निवारा हा असतो. म्हणून जीवनमान सुधारण्याच्या दृष्टीनें पगारवाढीचें महत्त्व अविकसित समाजांत अधिक असतें.

भारतांतील कामगारांचें वेतन अत्यंत कमी आहे ही गोष्ट प्रसिद्ध आहे. सन १९२९–३० च्या वेळची पगारासंबंधींची आंकडेवारी शाही कमिशननें जमा करून आपल्या अहवालांत नमूद केली आहे,* व त्यासंबंधीं असें म्हटलें

* रॉयल कमिशन ऑन लेबर, अहवाल १९३१.

आहे कीं, " या आंकड्यांना स्वतःलाच बोलूं देणें उत्तम. त्यांच्यांतून जे सर्व-साधारण दारिद्र्य प्रकट होतें त्यावर आणखी जोर देण्याची कांहींच आवश्यकता नाहीं." शाही कमिशननें दिलेल्या आंकड्यावरून असें दिसून येतें कीं, देशांतील वेगवेगळ्या विभागांत व धंद्यांत वेतनमानांत फार फरक होता. परंतु एकंदरींत पहातां देशांतील प्रमुख धंद्यांतील कामगारांच्या प्राप्तीचें प्रमाण साधारणपणें दरमहा दहा-बारा रुपयांपासून तें पंचावन्नसाठ रुपयांपर्यंत होतें. एकेका शहरांत व धंद्यांतही वेतनाच्या बाबतींत समानता नव्हती. वेतनामध्यें काटछाट न व्हावी यासाठीं कायदेकानूहि नव्हते व पुरेशा शक्तिशाली कामगार-संघटनाहि नव्हत्या; त्यामुळें एकंदर आर्थिक चढउतारानुसार किंवा मालकांच्या मर्जीनुसार वेतनांतहि चढउतार होत असत. उदाहरणार्थ, शाही कमिशननें असें नमूद केलें आहे कीं, " मुंबईतील दोन हजारांहून अधिक कुटुंबांच्या जीवनखर्चाच्या चौकशीवरून असें आढळलें कीं, प्रत्येक कुटुंबाचें सरासरी उत्पन्न दरमहा ५२ रु. ४ आणे ६ पै होतें. पण ही चवकशी सन १९२१ मध्यें केली गेली होती व त्या वेळीं किंमती व पगार, दोन्ही आतांपेक्षा अधिक होते." सन १९३६ च्या सुमारास प्रचलित असलेले मुख्यमुख्य धंद्यांतील वेतनमानाचे आंकडे श्री. शिवराव यांनीं आपल्या पुस्तकांत* दिले आहेत. त्यावरून असें दिसतें कीं, त्यावेळचे पगार शाही कमिशननें दिलेल्या १९३० च्या आंकड्यांहून बरेच कमी होते. सन १९३८ मध्यें कोइमतूरच्या सुताच्या गिरण्यांत कित्येक कामगारांना दरमहा केवळ रु. ६–८–० वेतन मिळत होतें. अभ्रकाच्या धंद्यांतील बिनकसबी कामगारांना सन १९३६ मध्यें रोजीं तीन आणे नऊ पै हा वेतनाचा दर होता. चहाच्या मळ्यांतील पुरुष कामगारांना दरमहा रु. ४–१०–० एवढा पगार होता.

किमान वेतन

वेतनमान प्रत्यक्षांत एवढें निकृष्ट व अनिश्चित होतें तरी वेतनाविषयींचीं तत्त्वें व कल्पना मात्र फार पूर्वींपासून पुढारलेल्या होत्या. सन १९२८ मध्यें आंतरराष्ट्रीय श्रम संस्थेनें असा एक संकेत–प्रस्ताव (कन्व्हेन्शन्) पास केला होता कीं, ज्या कामगारांच्या वेतनाचें सामूहिक वाटाघाटी किंवा अन्य मार्गांनीं संरक्षण होऊं शकत नाहीं त्यांच्यासाठीं कायद्यानें किमान वेतन निश्चित केलें जावें. या तत्त्वाचा आधार घेऊन सन १९२९–३० मध्यें शाही कमिशनपुढें कामगारांच्या अनेक प्रवक्त्यांनीं अशी मागणी केली कीं, उद्योगधंद्याची किंवा मालकाची आर्थिक परिस्थिति कशीहि असो किंवा देशाच्या आर्थिक प्रगतीची मजल कोठेंहि

* बी. शिवराव; इंडस्ट्रियल लेबर इन् इंडिया, १९३९.

असो, कामगारांना कांहींतरी किमान पातळीवर जीवन जगतां येईल एवढें तरी वेतन त्यांना देण्याची कायद्यानें तजवीज केली गेली पाहिजे. त्या वेळेपासून आतांपर्यंत ही मागणी प्रत्येक प्रसंगीं या ना त्या स्वरूपांत येत आहे; इतकेंच नव्हे तर, तात्त्विक क्षेत्रांत या मागणीला अधिकाधिक प्रतिष्ठाहि मिळत आली आहे. पहिल्या कॉंग्रेस मंत्रिमंडळाच्या अमदानींत सन १९३७–३८ मध्यें मुंबईतील गिरणीकामगारांच्या परिस्थितीची चौकशी करण्यासाठीं जी समिति नेमण्यांत आली होती तिजवर कामगारांचें "जीवन-वेतन" किती असावें याचा हिशेब करण्याची कामगिरीहि सोंपविण्यांत आली होती.

स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर कांहीं वर्षें तरी कामगारांना जीवन-वेतन देणें हें एक सर्वमान्य सामाजिक उद्दिष्ट मानलें जात होतें. स्वतंत्र भारताचे पहिले श्रममंत्रि श्री. जगजीवनराम यांनीं अधिकृतपणें असें म्हटलें होतें कीं, जो धंदा कामगारांना किमान जीवनमानाला आवश्यक एवढें वेतन देऊं शकत नाहीं त्या धंद्याला अस्तित्त्वांत रहाण्याचा व नफा मिळविण्याचा अधिकारच नाहीं. प्रत्यक्षांत या स्वरूपांत 'जीवनवेतन' अद्यापहि व्यवहारांत आलें नाहीं हें उघड आहे. पण लवादांच्या पुढें हा प्रश्न पुन्हांपुन्हां येत असे व त्यांनींहि त्यावर पुष्कळ विचार करून कांहीं आडाखे बसविले. "जीवन-वेतन" हें तात्काळ देणें शक्य नसलें तरी तें एक निश्चित उद्दिष्ट म्हणून अवश्य पुढें राहिलें पाहिजे व तात्काळसुद्धां कांहींतरी किमान पायरीच्या खालीं वेतन जाऊं नये असा विचार हळुहळु प्रचारांत आला. मुंबईच्या औद्योगिक न्यायालयानें सन १९४७ मध्यें कापडगिरण्यांतील कामगारांचें वेतनमान ठरवून दिलें. त्या वेळीं महागाई-भत्ता सोडून दरमहा तीस रुपये हें "किमान वेतन" म्हणून निश्चित केलें. हळूहळू इतर धंद्यांत व प्रांतांतहि किमान वेतन तत्त्व प्रसार पावूं लागलें. सन १९४७ सालीं मध्यवर्ती सरकारच्या नोकरांचें वेतनमान निश्चित करतांना पहिल्या वेतन-मंडळानेंहि (पे-कमिशन) दरमहा रु. ३० हें किमान वेतन ठरवून त्या आधारावर इतर पगार निश्चित केले.

न्याय्य वेतनमान

त्याच वर्षाच्या अखेरीस औद्योगिक युद्धविराम ठराव पास झाला व त्यामुळें "जीवन-वेतना" ला अधिक महत्त्व प्राप्त झालें. तेव्हां भारत सरकारनें "न्याय्य वेतनमान" (फेअर वेज) काय असावें याचा अधिक अभ्यास करण्यासाठीं एक त्रिपक्षीय समिति नेमली. परंतु सर्वसाधारण तत्त्वांपलीकडे जाऊन तात्काळ अमलांत आणण्याजोग्या कांहींहि व्यावहारिक शिफारसी या समितीला

करतां आल्या नाहींत. पुढेंहि या दिशेनें प्रत्यक्ष प्रगति कांहीं झाली नाहीं. सरकारनें तर वेतनांच्या विषयावर कोणतेंच धोरण निश्चित न करण्याचें ठरविलें. परंतु या विषयावरील प्रत्येक चर्चेमध्यें व विवादामध्यें जीवन-वेतन, योग्य वेतन समितीच्या शिफारशी, इत्यादींचा उल्लेख आल्यावांचून रहात नसे. इतकेंच नव्हे, तर या प्रश्नाची सरकारनें बुद्धिपुरःसर चालविलेली टाळाटाळ हा औद्योगिक युद्धविराम-ठरावाचा नैतिक भंग आहे व कामगारांशीं विश्वासघात आहे, अशी भावना सर्वसाधारपणें कामगार-वर्गांत पसरली.

पुन्हां १९५४ सालीं बंगलोर येथें भरलेल्या भारतीय श्रम परिषदेच्या अधिवेशनांत "किमान वेतन" चर्चेला आलें. वेगवेगळ्या प्रांतांत व धंद्यांत किमान वेतन कायद्याखालीं किमान वेतन ठरविण्याच्या कामाला आरंभ झाला होता. परंतु या कामांत मानक म्हणून वापरतां येईल असा कांहीं आंकडा उपलब्ध नव्हता. तेव्हां बंगलोरच्या अधिवेशनांत भारतीय श्रम परिषदेनें असा ठराव केला कीं, देशांत कोठेंहि कोणत्याहि कामासाठीं रोजीं रु. १-२-० पेक्षां कमी वेतन ठरविलें जाऊं नये. अर्थात् किमान वेतन कायदाच अशा धंद्यासाठीं आहे कीं जेथें कामगारांना संघटितपणें सामूहिक वाटाघाटी किंवा अन्य मार्गांनीं आपल्या वेतनाचें संरक्षण किंवा सुधारणा करणें शक्य नसतें. कोणत्याहि सुसंघटित धंद्यांतील कामगारांना बंगलोर ठरावानें कांहींच लाभ होण्यासारखा नव्हता.

दुसऱ्या योजनेंतील वेतननीति

दुसरी पंचवार्षिक योजना सन १९५६ पासून सुरू झाली. या योजनेंतील श्रम-नीतीच्या प्रकरणांत असें सांगण्यांत आलें होतें कीं, कामगारांना वाढतें वास्तविक वेतन मिळेल, अशा प्रकारचें वेतनासंबंधींचें धोरण अवलंबिलें जाईल. त्याच सुमारास अहमदाबाद येथें मजूर महाजनच्या मंचावरून भारताचे त्या वेळचे श्रममंत्रि श्री. खंडूभाई देसाई व नियोजनमंत्रि श्री. गुलझारीलाल नंदा यांनीं अशी घोषणा केली कीं, पहिल्या योजनेंत देशाची आर्थिक प्रगति झाल्यामुळें आतां पगारवाढ मागण्याचा कामगारांना अधिकार आहे. हिं. म. सभेच्या कार्यकारी मंडळानें एका ठरावान्वयें असें म्हटलें होतें कीं, पहिल्या योजनेंतील आर्थिक व औद्योगिक विकासामध्यें कामगारवर्गाला न्याय्य वांटा मिळाला नाहीं. त्यामुळें आतां सर्वसाधारण औद्योगिक वेतनमानांत सरासरी पंचवीस टक्के वाढ करण्यांत आली पाहिजे.

राष्ट्रीय वेतननीतीचा प्रश्न सन १९५७ सालीं भारतीय श्रम परिषदेच्या नवी दिल्ली येथें भरलेल्या पंधराव्या अधिवेशनांत चर्चिला गेला. हें अधिवेशन वेतन-प्रश्नाच्या बाबतींत ऐतिहासिक ठरलें. बऱ्याच चर्चेनंतर या अधिवेशनांत सुप्रसिद्ध "आवश्यकतामूलक किमान वेतनाचा" (नीड-बेस्ड मिनिमम वेज) निर्णय सर्वानुमतें स्वीकारण्यांत आला. या निर्णयानें अशी घोषणा करण्यांत आली कीं, कामगारांच्या खालील गरजा भागवूं शकेल एवढें किमान वेतन तरी त्याला मिळालेंच पाहिजे.

कामगाराचें सर्वसाधारण कुटुंब—स्वतः कामगार, पत्नी, दोन मुलें : एकूण उपभोग घटक (कन्झम्प्शन युनिट) तीन.

१. **अन्न**— प्रत्येक उपभोग घटकामागें डॉ. ॲकरॉइड यांच्या साधारण शारीरिक परिश्रम करणाऱ्या व्यक्तीसाठीं बनविलेल्या कोष्टकानुसार दररोज २७०० कॅलरी इतकें पोषण देणारें अन्न.

२. **वस्त्र**— प्रत्येक व्यक्तीला वर्षाला १८ वार.

३. **निवारा**— सरकारी घरबांधणी योजनांनुसार द्यावें लागणारें किमान भाडें.

४. **इतर**— औषधोपचार, शिक्षण, प्रवास इत्यादींसाठीं एकूण खर्चा-पैकीं वीस टक्के.

या निर्णयांत असेंहि ठरविण्यांत आलें होतें कीं, जर एखाद्या लवादानें किंवा अन्य वेतन-नियामक संस्थेनें वरील गरजा पुऱ्या होण्यास आवश्यक त्याहून कमी वेतन ठरविलें, तर तसें करण्याचीं कारणें दाखविण्याची जबाबदारी त्या वेतन-नियामक संस्थेवर राहील.

नऊ वर्षांपूर्वीं ओद्योगिक युद्धविराम ठरावानें देशांतील औद्योगिक क्षेत्रांत जसें एक अपेक्षेचें वातावरण निर्माण केलें होतें, तसेंच भारतीय श्रम परिषदेच्या आवश्यकता मूलक वेतनाच्या निर्णयानें झालें. वेतननीतीमध्यें नवीनच बदल होणार, जीवन-वेतनाच्या दिशेनें आतां निश्चितपणें व वेगानें प्रगति होणार अशा अपेक्षांनीं वातावरण भरून गेलें. कामगारांनीं सर्वत्र या निर्णयाच्या आधारानें पगारवाढीच्या मागण्या केल्या. लवादापुढें भारतीय श्रम परिषदेचा निर्णय पुन्हांपुन्हां उद्धृत केला जाऊं लागला. कित्येक धंद्यांच्या कामगारांसाठीं व मध्यवर्ती सरकारच्या नोकरांसाठीं पगार ठरविण्याकरतां जीं वेतन-मंडळें नेमण्यांत आलीं, त्यांचें लक्षहि सरकारनें मुद्दाम या निर्णयाकडे आकर्षित केलें होतें.

अपेक्षाभंग

दुर्दैवानें फलश्रुतीच्या बाबतींतहि जो अनुभव औद्योगिक युद्धविराम-ठरवासंबंधीं आला होता, तोच पुन्हां आवश्यकता मूलक किमान-वेतन निर्णया-संबंधींहि आला आहे. प्रथम सरकारनें स्वतःच पे-कमिशनला असें कळविलें कीं, सरकारनें या निर्णयाला मान्यता दिली आहे असें नाहीं. ती केवळ भारतीय श्रम परिषदेची एक शिफारस आहे, याहून तिचें महत्त्व अधिक नाहीं. मालकांनीं तर आधींच हा निर्णय म्हणजे एक आदर्शाचें दर्शन आहे, प्रत्यक्षांत या निर्णया-नुसार पगार द्यावयाचें म्हटलें तर देशांतील उद्योगधंदे बंद पडतील अशी भूमिका घेतली होती. त्यांना सरकारनें केलेल्या वरील खुलाशामुळें अधिकच बळकटी आली.

सरकारी नोकरांच्या बाबतचें वेतनमंडळ तर याच्याहि पुढें गेलें. त्यानें दोनतीन डॉक्टर लोकांचें मत घेऊन त्यावरून असा निर्णय केला कीं, डॉक्टर ॲकरॉइड यांनीं ठरविल्याइतकें अन्न वास्तविक कामगारांना देण्याची कांहीं आवश्यकता नाहीं. त्यांना केवळ २४०० कॅलरी इतकें पोषण देणारें अन्न दररोज मिळालें म्हणजे पुरें! हें अन्नहि केवळ शाकाहारीच असलें म्हणजे अन्नाचा खर्च आणखी कमी झाला. पे-कमिशनच्या शिफारसींनुसार दोन प्रौढ माणसें व दोन मुलें एवढ्या कुटुंबाच्या अन्नाच्या गरजा सन १९५९ च्या बाजारभावांत केवळ दरमहा रु. ५२ मध्यें पूर्णपणें भागूं शकतात! अशाच पद्धतीनें इतर गरजांचाहि हिशेब करून मध्यवर्ती सरकारी नोकरांचा किमान पगार पे-कमिशननें दरमहा रु. ८० ठरविला.

कापड, सीमेंट, साखर, इत्यादि धंद्यांसाठीं जीं वेतनमंडळें सरकारनें नेमलीं त्यांनाहि आवश्यकतामूलक किमान वेतनाच्या अंमलबजावणीचा विचार करावा लागला. त्या सर्वांनीं असें ठरविलें कीं सध्यांच्या परिस्थितींत तेवढें वेतन देणें अशक्य आहे. अशा प्रकारें व्यवहारांत भारतीय श्रम-परिषदेचा निर्णय संपूर्णपणें निष्फळ ठरला आहे. त्यानें कामगारांच्या अपेक्षा मात्र उंचावून ठेवल्या व त्या विफल झाल्यामुळें तीव्र निराशा व असंतोष निर्माण केला. सन १९६० च्या मध्यवर्ती सरकारी नोकरांच्या देशव्यापी संपाला हा ठराव पर्यायानें कारणीभूत होता यांत संशय नाहीं.

ज्या धंद्यांत फायद्याचें प्रमाण खूप अधिक आहे. त्यांत आवश्यकतामूलक किमान वेतन प्रत्यक्षांत आणण्याचा प्रयत्न करण्यांत आला आहे. खनिज तेलाचा धंदा, चहा विक्रीच्या धंद्यांतील कांहीं कंपन्या, हिंदुस्थान लिव्हरसारखें एकादें प्रचंड प्रकरण यांमध्यें अमुक इतकें वेतन देणें धंद्याला परवडेल किंवा नाहीं हा प्रश्नच उपस्थित होत नाहीं. आपणांस अमुक इतकें वेतन देणें झेपणार नाहीं

असें हे मालक स्वतःदेखील म्हणत नाहींत. जीवन-वेतन देण्याची आपली ऐपत आहे हें ते नाकारीत नाहींत. असें असूनहि त्यांच्या कामगारांचें वेतनमान जीवन-वेतनाच्या पातळीवर येऊं शकलेलें नाहीं. कारण औद्योगिक न्यायालयांनीं व लवादांनीं असें तत्त्व स्वीकारलें होतें कीं, विशिष्ट भौगोलिक विभागांतील व संबंधित धंद्यांतील सर्वसाधारण वेतनाची पातळी विचारांत घेऊनच कोणत्याहि एका कारखान्यासाठीं वेतन निश्चित केलें जावें. अर्थात् कोणत्याच विभागांत इतर कोणतेहि धंदे आवश्यकतामूलक किमान वेतन देत नसल्यामुळें तें देण्याची ज्यांची ऐपत आहे, अशा मालकांनाहि तें देण्यास भाग पाडूं नये असे निर्णय न्यायालयांनीं दिले होते.

भारतीय श्रम संमेलनाच्या निर्णयानंतर अशा धंद्यांत किंवा कंपन्यांत काम करणाऱ्या कामगारांना आवश्यकतामूलक किमान वेतन न देण्याचें समर्थन करणें शक्य नव्हतें. एकदोन प्रकरणांत न्यायालयांनीं पूर्वीचें तत्त्व थोडें बाजूला ठेवून नवीन निर्णयाच्या हिशेबानें वेतनमान ठरवूनहि दिलें. परंतु अशा ठिकाणीं मूळ तत्त्वाबद्दल वादाला जागा नव्हती, तरी प्रत्यक्षांत आवश्यकता-मूलक किमान वेतनाची रक्कम ठरवितांना वादाला पुष्कळच जागा होती. अशा रकमेचा हिशेब दरमहा शंभर रुपयांपासून तें अडीचशें रुपयांपर्यंत खालींवर नेतां येतो असें दिसून आलें. अन्नाच्या प्रमाणाबाबत स्वतः सरकारी पे-कमिशननें बरीच सोयीस्कर काट-छाट केलीच होती. मग मालकांनींहि "दूध" म्हणजे मलई काढलेलें दूध, "तूप" म्हणजे वनस्पति, "भाज्या" म्हणजे पालेभाज्या असा अर्थ लावून आपल्याला सोयीस्कर अशा आंकड्यांवर किमान वेतनाचा हिशेब आणून बसविला त्यांत आश्चर्य काय?

जीवन-वेतन व किमान-वेतन यांच्या या सैद्धांतिक वादामुळें कामगार-वर्गाचा लाभ झाला कीं हानी हा प्रश्नच आहे. तात्त्विक पातळीवर जीवन-वेतनाची मागणी कितीहि जोरानें मांडतां आली तरी व्यवहारांत तिला किती फाटे फुटतात याचा अनुभव कामगारांना अनेक वर्षें आला आहे. एक तर त्यामागील तात्त्विक भूमिका सरकारनें किंवा समाजानें खऱ्या अर्थानें केव्हांच स्वीकारली नाहीं. शिवाय अशा प्रकारचें तत्त्व सरकारला व समाजाला मान्य करावयास लावण्याइतकी भारतांतील कामगार-चळवळ शक्तिशाली नाहीं. असें असूनहि स्वतःच्या शक्तीचा अंदाज न घेतां केवळ कांहीं शाब्दिक आश्वासनांनीं कामगार-चळवळ हुरळून गेली. हीं आश्वासनें विफल ठरणें देशाच्या व कामगार-चळवळीच्या सध्यांच्या परिस्थितींत अपरिहार्य होतें. त्यामुळें चळवळींत असफलतेमुळें विमनस्कता पसरल्याप्रमाणें दिसतें. या मनःस्थितीचा एकंदर औद्योगिक संबंधांवरहि परिणाम झाला आहे. तत्त्वतः न्याय्य परंतु सध्यां

आपल्या शक्तीबाहेर असलेल्या मागणीवरच सारें लक्ष केंद्रित झाल्यामुळें इतर प्रश्नांकडे दुर्लक्ष झालें आहे. घर-बांधणी कार्यक्रम, विमा-योजनेची अधिक चांगल्या प्रकारें अंमलबजावणी, वाढत्या उत्पादकतेंत न्याय्य वांटा, वाढत्या महागाईपासून संरक्षण या मर्यादित परंतु अधिक व्यवहार्य उद्दिष्टांचा कामगार-चळवळीनें पुरेसा पाठपुरावा केला नाहीं. जीवन-वेतनासारख्या प्रश्नापेक्षां या उद्दिष्टांवर अधिक शक्ति जर चळवळीनें केंद्रित केली असती तर कदाचित् कामगार वर्गाच्या जीवनमानांत अधिक सुधारणा घडवून आणतां आली असती. निदान एवढें वैयर्थ्य व असंतुष्टता तरी जाणवली नसती. अशा प्रकारचें कांहींसें मर्यादित पण अत्यंत महत्त्वाचें व जिव्हाळ्याचें उद्दिष्ट कामगार-चळवळीपुढें सतत उभें होतें. तें म्हणजे एकसारख्या वाढणाऱ्या महागाईमुळें कामगारांच्या वेतनाची होणारी झीज थांबविणें.

महागाईभत्ता

"महागाई भत्ता" हा प्रकार ज्या स्वरूपांत व प्रमाणांत भारतांत प्रचलित आहे तेवढा इतरत्र कोठेंहि क्वचितच असेल. जीवन-खर्चांतील चढ-उतारानुसार वेतनांतहि चढउतार करण्याच्या पद्धति इतर देशांतहि आढळतात व तशा प्रकारचे करारसुद्धां कामगारसंघटना व मालक यांच्यामध्यें झालेले आहेत. पण वेतनाचे दोन अगदीं स्वतंत्र भाग, एक मूळ वेतन म्हणून व दुसरा महागाई-भत्ता म्हणून, हे वेतन पद्धतीचे स्थायी घटक झाल्याचें इतर कोठें फारसें पहावयास मिळत नाहीं. महागाई-भत्त्याचा आरंभ युद्धकाळांत झाला तेव्हां महागाई ही तात्पुरती आपत्ति असेल व युद्धकाळानंतर लवकरच ती नाहींशी होईल अशी साधारण कल्पना होती. म्हणून एक तात्पुरत्या स्वरूपाचा इलाज म्हणून, मूळ वेतनांत बदल न करतां महागाई-भत्ता स्वतंत्रपणें देणें इष्ट समजलें गेलें.

प्रत्यक्षांत महागाई ही तात्पुरती आपत्ति न ठरतां युद्धकाळानंतरहि वाढतच राहिली व आजतागायत वाढतच आहे. त्याबरोबरच कमी-अधिक प्रमाणांत महागाई-भत्ताहि वाढत आला आहे. कामगार-चळवळीनें वेळोवेळीं अशी मागणी केली कीं, महागाई नाहींशी होण्याचा आतां संभव नसल्यामुळें वेतन व महागाई-भत्ता असे दोन स्वतंत्र भाग चालू ठेवण्यांत कांहीं अर्थ नाहीं. वाढलेल्या किमती लक्षांत घेऊन मूळ वेतनमान नव्यानें ठरविण्यांत यावें व महागाई त्याच्याहि पुढें वाढेल त्यावर भरपाईदाखल भत्ता देण्यांत यावा. परंतु ही सूचना मालकांनीं व औद्योगिक न्यायालयांनीं मान्य केली नव्हती. अगदीं

अलीकडे मात्र मध्यवर्ती सरकारी नोकर व कापड, साखर वगैरे धंद्यांतील वेतन-मंडळें यांनीं वरील तत्त्व मान्य करून महागाई-भत्त्याचा बराच मोठा भाग मूळ वेतनांत समाविष्ट करून टाकला आहे.

आजवर प्रचलित असलेली महागाईभत्त्याची पद्धत ही कामगारांना फायदेशीर नाहीं. पहिली अडचण म्हणजे सर्वच क्षेत्रांत महागाईभत्ता हा बाजारभावांनुसार आपोआप बदलण्याची योजना नाहीं. बंगाल, बिहार यांसारख्या मोठ्या औद्योगिक प्रांतांत वरीलप्रमाणें महागाई भत्त्यांत आपोआप चढउतार होण्याची पद्धत नसल्यामुळें बाजारभावांत बरीच वाढ होईपर्यंत महागाई-भत्त्यांत दुरुस्ती होत नाहीं. महागाई-भत्ता हा प्रत्यक्षांत बाजारभावांच्या बराच मागें पडतो. मध्यवर्ती व प्रांतीय सरकारी नोकरांच्या बाबतींतहि अशीच परिस्थिति आहे. पहिल्या मध्यवर्ती वेतन-मंडळानें बाजारभाव व महागाई-भत्ता यांची सांगड घालण्याची शिफारस केली होती, परंतु ती सरकारनें धुडकावून लावली. पुढें दोनदां किंमती खूप वाढल्यावर सरकारी नोकरांच्या संघटनांनीं महागाई-भत्त्यासाठीं संपाची तयारी केली. तेव्हां दोन्ही वेळां भत्त्यांत थोडी वाढ करून देण्यांत आली. पुन्हां सन १९५७ मध्यें मध्यवर्ती नोकरांच्या वेतनाचा प्रश्न निर्माण होऊन संपाच्या पूर्वसूचनेपर्यंत मजल गली. तेव्हां सरकारनें दुसरें वेतनमंडळ नेमलें. मागील अनुभव जमेस धरून या वेतनमंडळानें नवीनच पद्धत स्वीकारली. एक म्हणजे महागाई भत्त्याची जवळजवळ सर्व रक्कम मूळ पगारांत समाविष्ट करून त्या पायावरच नवीन वेतनांची शिफारस केली. दुसरें म्हणजे महागाई-भत्ता व बाजारभाव यांची सांगड न बांधतां अमुक एका पातळीच्यावर बाजारभाव चढले तर महागाई-भत्ता वाढवून देण्याच्या प्रश्नाचा सरकारनें विचार करावा अशी मोघम शिफारस केली. ही शिफारस सरकारला सर्वस्वी सोयिस्कर होती, परंतु सरकारी नोकरांना तीव्र नापसंत होती. जुलै १९६० मध्यें मध्यवर्ती सरकारी नोकरांचा जो देशव्यापी संप झाला त्याचें सर्वांत महत्त्वाचें कारण हेंच होतें. संप टाळण्यासाठीं शेवटीं सरकारनें असें आश्वासन देऊं केलें कीं, किंमतींचा मानांक जर दहाहून अधिक अंशांनीं वाढला तर या वाढीची निदान पन्नास टक्के भरपाई होईल एवढा अधिक महागाई-भत्ता सरकार निश्चित देईल व बाकी पन्नास टक्क्यांबद्दलचा प्रश्न लवादाकडे सोपविण्यास सरकार तयार आहे. परंतु एवढ्याच आश्वासनावर त्या वेळची प्रक्षुब्ध परिस्थिति निवळणें शक्य नव्हतें.

ज्या धंद्यांत किंवा क्षेत्रांत महागाई-भत्ता व बाजारभाव यांचें परस्पर प्रमाण बांधून देण्यांत आलें होतें तेथेंहि महागाईमुळें कामगारांचें नुकसान टळलें असें नाहीं. जवळजवळ कोणत्याच ठिकाणीं महागाईचें प्रमाण वाढलेल्या किंमतीं-

बद्दल शंभर टक्के भरपाई कामगारांना देण्याला पुरेसें नाहीं. शिवाय ह्या भरपाईचा हिशेब केवळ किमान वेतनाच्या पातळीवरच केला जातो. ज्यांचें वेतन किमान वेतनाहून अधिक आहे त्यांना तर प्रचलित महागाई-भत्त्यानें आणखी कमी भरपाई मिळते. उदाहरणार्थ, मुंबई शहरांत बऱ्याच धंद्यांत महागाई-भत्त्याचें जें प्रमाण प्रचलित आहे तें दरमहा तीस रुपयांचें किमान वेतन मिळविणाऱ्या कामगाराला महागाईची ९९ टक्के भरपाई मिळावी अशा हिशेबानें बसविण्यांत आलें आहे. भत्त्याची रक्कम सर्व कामगारांना सारखीच मिळते. अर्थात् ज्या रकमेनें दरमहा तीस रुपये मूळ पगार मिळविणाऱ्या कामगाराला ९९ टक्के भरपाई मिळते तिनें दरमहा चाळीस रुपये मूळ पगार मिळविणाऱ्याला ७५ टक्क्यांहून कमीच भरपाई मिळते व दरमहा पन्नास रुपये मूळ पगार मिळविणाऱ्याला साठ टक्क्यांहूनहि कमी.

वेगवेगळ्या कामांसाठीं दिल्या जाणाऱ्या वेतनांच्या परस्पर प्रमाणावरहि महागाई-भत्त्याच्या प्रचलित पद्धतीचा विपरीत परिणाम झाला आहे. त्याचप्रमाणें बऱ्याच ठिकाणीं कामगारांच्या निवृत्ति–लाभांचा हिशेब मूळ पगारावरच करण्याची पद्धत असल्यामुळेंहि वाढत्या महागाईमुळें अशा कामगारांचें निवृत्ति–लाभांच्या बाबतींतहि फार नुकसान झालें आहे.

गेल्या दोन वर्षांत वेतन-मंडळांच्या शिफारशींमुळें कित्येक धंद्यांतील कामगारांच्या वेतनांत थोडीफार सुधारणा झाली आहे. आणखीहि कांहीं धंद्यांसाठीं वेतन-मंडळें नेमण्यांत आलीं आहेत. या घटनांमुळें कांहीं काळपर्यंत वेतनांच्या प्रश्नांवरील औद्योगिक विवाद कमी होतील अशी शक्यता आहे. सरकारी धोरणहि वेतनमान शक्य तों स्थिर रहावें असें आहे. कारण त्यामुळें एकंदर बाजारभाव स्थिर ठेवण्यास व निर्यात व्यापार वाढविण्यास मदत होईल असें सरकारचें मत आहे. परंतु अलिकडे मिळालेल्या तुटपुंज्या वाढीमुळें कामगारांत फार काळपर्यंत शांतता राहील असा संभव नाहीं. आवश्यकतामूलक किमान वेतनाच्या पातळीहून आतांचें वेतन एवढें कमी आहे कीं त्यांत आणखी वाढ घडवून आणण्यासाठीं कामगार-चळवळ सतत प्रयत्न करीत राहील हें अपरिहार्य आहे.

१३

★

विकासयुगाचें आव्हान

" व्यापार–उद्योगधंद्यांतील सर्वांत वरच्या दहा घराण्यांचा धंदा सन १९५० ते ६० या दहा वर्षांत दुपटीनें वाढला. त्यांपैकीं कांहींची वाढ चौपट झाली आहे व कांहींची त्याहूनहि अधिक. दोन घराणीं दुपटीनें वाढलीं, एक तिप्पट, एक चौपट व दोन तर कित्येक पट. पूर्वी दुसऱ्या क्रमांकास असलेलें घराणें आतां पहिल्या क्रमांकावर आलें आहे. एकंदर सर्व कंपन्यांच्या भागीदारांचें एकूण भांडवल जेवढें आहे त्यापैकीं ६७ टक्के भांडवल वरील केवळ दहा सर्वांत मोठ्या घराण्यांच्या हातीं आहे. या मनोऱ्याचा आकार हा असा आहे." ......

"......खासगी क्षेत्रांत या मनोऱ्याचें शिखर अधिकाधिक मोठें व बलवान् होत जातें.......विकासासाठीं आपण जीं अनेक पावलें टाकतों त्यामुळें कांहीं थोड्या घराण्यांचा एकसारखा विस्तार होत जातो. ही प्रवृत्ति थोपविण्याचे कोणते उपाय आपण करीत आहोंत? तसे उपाय जर आपण केले नाहींत, ही प्रवृत्ति जर अशीच निर्बंध वाढूं दिली, तर आपली औद्योगिक अर्थव्यवस्था कांहीं मोजक्या औद्योगिक घराण्यांच्या वर्चस्वाखालीं जाईल......"*

---

* अशोक मेहता—१९६१-६२ च्या अंदाजपत्रकावरील लोकसभेंतील भाषणाचा वृत्तांत–" जनता " (इंग्रजी) साप्ताहिक, २६ मार्च १९६१.

आपल्या देशाचा औद्योगिक विकास त्वरेनें घडवून आणण्याच्या प्रयत्नांत सामाजिक दृष्टीनें कोणता धोका संभवतो हे श्री. अशोक मेहता यांच्या वरील शब्दांवरून स्पष्ट होतें. औद्योगीकरण अधिकांत अधिक त्वरेनें व्हावें यासाठीं आपल्या मिश्र अर्थव्यवस्थेमध्यें उद्योगपतींना अनेक प्रकारच्या सवलती मिळणें अपरिहार्य आहे. मोठ्या प्रमाणांत भांडवल गुंतविणें, आधुनिक यंत्रसामुग्रीची आयात करणें, विदेशी उद्योगपतींचें तांत्रिक सहकार्य मिळविणें अशांसारख्या गोष्टी मोठ्या उद्योगपतींनाच शक्य असतात. त्यामुळें औद्योगिक विकासाबरोबर मोठ्या उद्योगपतींची संपत्ति तर वाढतेच, परंतु आर्थिक घडामोडीवरील त्यांचा प्रभाव व त्यांची राजकीय शक्तीहि वाढत असते. ही प्रवृत्ति उद्योगधंद्यांतील सरकारी मालकीचें क्षेत्र वाढल्यानें कोणत्याहि प्रकारें कमी होत नाहीं. सरकारी उद्योगधंदे चालविण्याची जी पद्धत आपल्या देशांत अवलंबिली गेली आहे ती सामाजिक परिणामांच्या दृष्टीनें खासगी उद्योगधंद्यांपेक्षां फारशी वेगळी दिसत नाहीं. थोड्याशा वरिष्ठ संचालकांच्या हातीं प्रचंड आर्थिक व औद्योगिक शक्ति केंद्रित होणें हा प्रकार सरकारी क्षेत्रांतहि दृष्टीस पडतो.

उद्योगपतींची आर्थिक व औद्योगिक सत्ता जेवढ्या प्रमाणांत वाढत जाईल, तेवढ्या प्रमाणांत समाजांतील इतर शक्तींचीहि वाढ झाली नाहीं, तर देशांतील लोकशाहीला गंभीर धोका निर्माण होईल हें उघड आहे. नियोजित अर्थव्यवस्थेमध्यें सरकार वेगवेगळ्या शक्तींचें नियंत्रण करूं शकतें. पण समाजांतील एकाच गटाची आर्थिक व औद्योगिक शक्ति वाढत राहिली तर सरकारवरहि त्याच गटाचें दडपण वाढत राहील व एकंदर सामाजिक तोल राखण्याच्या दृष्टीनें आर्थिक व औद्योगिक घडामोडींचें नियंत्रण करणें सरकारकडून होणार नाहीं.

उद्योगपतींचें साम्राज्य

गेल्या दहा वर्षांत उद्योगपतींच्या औद्योगिक "साम्राज्यां"चा विस्तार जेवढा वाढला आहे तेवढ्या प्रमाणांत कामगार-चळवळ व तिची शक्ती वाढली आहे असें म्हणतां येत नाहीं. दहा वर्षांपूर्वी सरकारच्या सर्वसाधारण सामाजिक व आर्थिक धोरणावर जेवढा प्रभाव कामगार-चळवळ करूं शकत होती तेवढा आज करूं शकते कीं नाहीं याची शंका आहे. नवीन उद्योगधंद्यांच्या बाबतींतील सरकारची तत्परता व उलटपक्षीं किमतींची वाढ थांबविणें, घर-बांधणी, विमा-योजनेखालीं रुग्णालयें बांधणें, वाढती बेकारी यांबद्दलची

उदासीनता यांवरून हेंच दिसून येतें. उद्योगपतींच्या प्रत्येक तक्रारीकडे तात्काळ लक्ष पुरविणें सरकारला आवश्यक वाटतें. परंतु कामगारांच्या तुटपुंज्या वेतनाचेंहि वाढत्या महागाईपासून रक्षण करण्याची आवश्यकता वाटत नाहीं.

पुढील कांहीं वर्षांत औद्योगिक विकासाचा वेग पुष्कळच वाढणार हें निश्चित आहे. त्याचबरोबर सामाजिक व आर्थिक घडामोडींवरील उद्योगपतींचा प्रभावहि वाढत राहील असें अनुमान करणेंहि चुकीचें होणार नाहीं. कामगार-चळवळहि त्याच गतीनें वाढूं शकेल कीं नाहीं हा अत्यंत महत्त्वाचा प्रश्न आहे. ती जर तेवढ्या वेगानें वाढली नाहीं तर कामगारांच्या हितसंबंधांचें रक्षण करण्यास ती असमर्थ ठरेलच; पण त्यामुळें देशाच्या आर्थिक जीवनांत व राजकारणांतहि उद्योगपतींचा वर्ग आणखी डोईजड होईल. देशांतील लोकशाही-वर आणखी ताण पडेल.

गेल्या कांहीं वर्षांतील औद्योगिक वाढीनें कामगार-चळवळीला मागें टाकलें आहे. मागील पांचसहा वर्षांत अक्षरशः हजारों नवीन लहानमोठे कारखाने निघाले आहेत. त्यांपैकीं कित्येक आकारानें प्रचंड आहेत व तेवढेच महत्त्वाचेहि आहेत. नीव्हेलीसारखीं नवीन कोळसा-खाणींचीं क्षेत्रें उघडलीं जात आहेत. खनिज तेलाचा शोध लागला असून त्याच्या शुद्धीकरणाच्या योजना आंखल्या जात आहेत. सडका व वहातुकीच्या साधनांची अभूतपूर्व वाढ झाली आहे. कांहीं भागांत लहान प्रमाणावरील उद्योगधंदेहि वाढत आहेत. या नवीन औद्योगिक क्षेत्रांत कामगार-चळवळीचा फारच थोडा विस्तार झाला आहे. या सतत विस्तार पावत असलेल्या क्षेत्रांतील लाखों असंघटित कामगारांना संघटित करण्याचें कार्य प्रचंड व अवघड आहे. या कार्याला कामगार-चळवळ अद्याप केवळ स्पर्श मात्र करूं शकली आहे. या कामगारांच्या हितसंबंधांना संघटनेचें संरक्षण अद्याप नाहीं म्हटलें तरी चालेल. नवीन कारखान्यांतील कामगारांची परिस्थिति साधारणपणें अत्यंत निकृष्ट असते. कित्येकदां, विशेषतः सरकारी क्षेत्रांतील नवीन उद्योग-धंद्यांत, कामगार-विषयक कायद्यांच्या पालनाकडेहि डोळेझांक केली जाते.

कामगार-चळवळीची जबाबदारी

या कामगारांना संघटित करण्याचा प्रयत्न कामगार-चळवळीनें केला नाहीं, तरीहि ते यथाकाल स्वतःच्या प्रयत्नांनीं संघटित होतीलच असें म्हणूनहि चालणार नाहीं. कारण अशा असंघटित कामगारांची संख्या अत्यंत वेगानें वाढत आहे व पुढेंहि वाढणार आहे. संघटनेच्या अभावीं त्यांची स्वतःची प्रगति अडून

राहीलच पण त्यामुळें देशांतील एकंदर कामगारवर्गाची व पर्यायानें संघटित कामगारांचीहि प्रगति कुंठित होईल.

चळवळीच्या वाढीची गति वाढवावयाची म्हणजे द्रव्यबळ व मनुष्यबळ यांचा प्रश्न उपस्थित होतो. ज्या तुटपुंज्या साधनांच्या आधारावर आज कामगारसंघ आपलें दैनंदिन काम चालवितात, तेवढ्यांवर या नवीन विकास पावणाऱ्या क्षेत्रांतील लाखों असंघटित कामगारांना संघटित करण्याचें कार्य होण्यासारखें नाहीं. त्याचप्रमाणें त्या कामासाठीं योग्य प्रकारचें शिक्षण असलेल्या कार्यकर्त्यांची मोठी सेना उभी करावी लागेल. हें द्रव्यबळ व मनुष्यबळ सध्यां संघटित असलेल्या कामगारांनाच उभें करावें लागेल. त्यासाठीं कामगारांतील जागृति व संघटनेबद्दलच्या जबाबदारीची जाणीव आजच्यापेक्षां फार वरच्या पायरीवर न्यावी लागेल. त्याचप्रमाणें सर्वसाधारण कामगार-संघटकांच्या दृष्टीचा व जाणिवेचा पल्लाहि आजच्यापेक्षां फार मोठा होणें आवश्यक आहे.

बदलतीं उद्दिष्टें

कामगार-चळवळीचा विस्तार वाढविण्याइतकाच महत्त्वाचा दुसरा एक प्रश्न चळवळीच्या धुरीणांना सोडवावा लागणार आहे. आज जगांतील सर्व देशांत कामगार-चळवळीचें स्वरूप एकच आहे किंवा तिचा विकास एकाच दिशेनें होत आहे असें नाहीं. तिच्या कार्याचा व्याप व जबाबदारीचें क्षेत्र सर्व देशांत सारखें नाहीं. युगोस्लाव्हियांत उद्योगधंद्यांचें संचालनच कामगारांच्या हातीं देण्यांत आलें आहे, असा तेथील राज्यकर्त्यांचा व कामगार-चळवळीचाहि दावा आहे. अर्थात् तेथील कामगार-संघटनांचें कार्यक्षेत्र केवळ कामगारांच्या जीवनापुरतेंच मर्यादित न राहतां सबंध देशाचें आर्थिक व औद्योगिक जीवनच त्या क्षेत्रांत समाविष्ट झालें आहे. इस्रायलमध्यें कामगार-चळवळीनें प्रत्यक्ष उत्पादनाचें कार्यच स्वतःच्या अंगावर वाढत्या प्रमाणावर घेतलें आहे. तिच्या स्वतःच्या मालकीचे कारखाने आहेत, बांधकाम करणाऱ्या संस्था आहेत, त्याचप्रमाणें कामगारांसाठीं सामाजिक सुरक्षतेच्या योजनाहि तेथील मध्यवर्ती कामगार-संघटनेनें—हिस्ताद्रूतनें—चालविल्या आहेत. शैक्षणिक व सामाजिक क्षेत्रांतही अनेक जबाबदाऱ्या उचलल्या आहेत. अर्थात् वैतनिक कामगारांच्या नोकरीशीं संबंधित जीवनाची परिस्थिति टिकवून धरणें व तिच्यांत सुधारणा घडविणें एवढ्यानें हिस्ताद्रूतच्या कार्याचें वर्णन पूर्ण होऊं शकत नाहीं. पश्चिम जर्मनींतील कामगार-संघांनीं उद्योग-धंद्यांच्या संचालनांत "संयुक्त-निर्णया"चा अधिकार मिळविला असून त्याद्वारें संचालनाच्या बऱ्याच अंगोपांगांत प्रत्यक्ष प्रवेश केला आहे, तेथेंही

कामगार-चळवळीचें कार्यक्षेत्र व जबाबदाऱ्या परंपरागत कल्पनेपेक्षां कितीतरी विशाल झाल्या आहेत. साम्यवादी राजवटीखालील देशांत कामगार-चळवळीचें स्वरूप व स्थान काय आहे हें कळणें कठीण आहे. आंतरराष्ट्रीय श्रम संस्थे-मार्फत रशियांत गेलेल्या शिष्टमंडळाच्या अहवालावरूनहि* तेथील कामगार-चळवळीच्या स्वरूपावर पुरेसा प्रकाश पडलेला नाहीं. परंतु साधारणपणें तेथील कामगार-संघटना ही सोविएत राज्ययंत्राचा एक भाग बनली असून त्या नात्यानें देशाची आर्थिक व सामाजिक धोरणें ठरविण्यांत ती भाग घेते व सामाजिक सुरक्षा, सांस्कृतिक कार्यें, क्रीडा, आदींचें बऱ्याच प्रमाणांत संचालनहि करते, असें दिसतें. मात्र तिला साम्यवादी पक्षाच्या नियंत्रणाखालीं काम करावें लागतें व वेतन किंवा त्याखारखे महत्त्वाचे प्रश्न यांवर सामूहिक वाटाघाटी किंवा लढे करण्याचा अधिकार तिला आहे असें दिसत नाहीं. उत्पादनवाढ हें तेथील कामगार-संघटनांचें महत्त्वाचें कार्यक्षेत्र दिसतें.

वरीलप्रमाणें कामगार-चळवळीच्या पूर्वापार चालत आलेल्या रूपांत, कार्यक्षेत्रांत व जबाबदाऱ्यांत महत्त्वाचे बदल होत आले आहेत. कित्येक देशांत वेगवेगळ्या प्रकारचे प्रयोग करून पाहिले जात आहेत. भारतांत आजवर कामगार-चळवळ परंपरागत मार्गांनींच चालली आहे. परंतु पुढेंहि ती तशीच चालावी कीं तिच्या दिशेंत, कार्यपद्धतींत, उद्दिष्टांत व जबाबदाऱ्यांत कांहीं बदल होण्याची आवश्यकता आहे हा एक महत्त्वाचा प्रश्न आहे. अद्यापपर्यंत स्वतः चळवळीनें या प्रश्नाकडे पुरेसें लक्ष दिलें आहे असें म्हणतां येत नाहीं. प्रत्यक्षांत मात्र हळूहळू तसा बदल होण्याचीं चिन्हें दिसत आहेत. अधिकाधिक विस्तृत क्षेत्रांत कामगार-चळवळीवर नवीननवीन जबाबदाऱ्या टाकल्या जात आहेत व तिनेंहि त्या स्वीकारल्या आहेत. परंतु त्या स्वतः पुढाकार घेऊन, जागरूकपणें मान्य केलेल्या तत्त्वांनुसार किंवा धोरणानुसार नव्हें तर सरकारच्या प्रेरणेनें किंवा दडपणामुळें. आर्थिक विकासाच्या संदर्भांत व बदलत्या परिस्थितींत कामगार-वर्गाच्या हितसंबंधांचा जास्तींत जास्त विशाल दृष्टीनें विचार करण्याची व त्यानुसार आपली तात्त्विक भूमिका व कार्यपद्धति बनविण्याची जबाबदारी कामगार-चळवळीवर आहे.

दुसऱ्या बाजूला आर्थिक विकासाच्या घोषणेच्या वावटळींत कामगार-वर्गाच्या हितसंबंधांचा विचारच वाऱ्यावर उडून जाण्याचा धोका आहे. नियोजित अर्थव्यवस्थेच्या व औद्योगिक विकासाच्या नांवानें देशांत आज जनमताचें

* ट्रेड युनिअन सिच्युएशन इन दि यू. एस्. एस्. आर्.—इंटरनॅशनल लेबर ऑर्गनायझेशन—जिनीव्हा—१९६१.

एक विशिष्ट वातावरण तयार करण्यांत येत आहे. सार्वत्रिक प्रचाराचीं सारीं साधनें केवळ उत्पादन-वाढीचेंच महत्त्व जनतेच्या मनावर ठसविण्यासाठीं वापरण्यांत येत आहेत. उत्पादन वाढल्यानंतर देशांतील सर्व जनतेच्या – त्या-बरोबरच कामगारांच्या – जीवनांतहि आपोआप सुधारणा होईल असा समज पसराविला जात आहे. देशाच्या आर्थिक जीवनाच्या इतर अंगांकडे लोकांचें लक्ष शक्य तों कमी जावें असा प्रयत्न होत आहे. उत्पादनवाढीच्या गाजावाजांत कामगारांचें वास्तविक वेतन व जीवनमान घसरत आहे, बेकारी वाढत आहे, महागाई वाढत आहे, आर्थिक विषमता वाढत आहे, घरांची टंचाई अधिक गंभीर होत चालली आहे, ही सारी वस्तुस्थिति लोकांच्या नजरेपुढें फारशी येऊं दिली जात नाहीं. या प्रकारच्या प्रचारानें तयार करण्यांत आलेलें जनमताचें वातावरण कामगार-वर्गाच्या उद्दिष्टांना प्रतिकूल आहे. या प्रचाराच्या वावटळीला तोंड देऊन कामगार-चळवळीला आपलीं उद्दिष्टें साधण्याचा प्रयत्न करावा लागत आहे. निर्वाणीच्या परिस्थितींत कामगारांच्या मागण्यांविरुद्ध प्रचाराचं केवढें तुफान उठविलें जातें व केवढ्या प्रचंड विरोधी शक्ति पुढें उभ्या केल्या जातात याचें प्रत्यंतर सरकारी नोकरांच्या संपाच्या निमित्तानें नुकतेंच आलें आहे. यापुढेंहि स्वतःचें जीवनमान सुधारण्यासाठीं कामगारांनीं केलेली प्रत्येक मागणी ही आर्थिक विकासाला व म्हणून राष्ट्रहिताला विघातक आहे असें भासविण्याचा प्रयत्न केला जाईल, किंवा निदान देशाच्या सध्यांच्या आर्थिक अवस्थेंत ती मागणी अवास्तव आहे असें तरी सांगितलें जाईल.

जे लोक कामगारांच्या मागण्यांना उघडउघड विरोध करतात, त्यांना तोंड देणें कामगार-चळवळीला त्या मानानें सोपें आहे. परंतु आज सर्वसाधारण तत्त्वांची व धोरणांची चर्चा करतांना कामगारांच्या गरजा व अधिकार तत्वतः कोणींच नाकबूल करीत नाहीं. कामगारांना संपूर्ण संघटना–स्वातंत्र्य मिळालें पाहिजे, आवश्यकतामूलक किमान वेतन मिळालें पाहिजे, इतर अनेक सवलती मिळाल्या पाहिजेत, त्यांचें जीवनमान सुधारलें पाहिजे, त्यांना उद्योगधंद्यांच्या संचलनांत भागीदारी मिळाली पाहिजे; असें सर्वजणच म्हणतात. असा भास निर्माण केला जातो कीं, कामगार-वर्गाच्या निकडीच्या गरजांकडे सर्वांचेंच जिव्हाळ्याचें लक्ष आहे. परंतु प्रत्यक्षांत मात्र या मोघम सदिच्छांपेक्षां आर्थिक विकास, उत्पादनवाढ, निर्यात व्यापार, भांडवलाची उभारणी या व अशा इतर शब्दांचें अवडंबरच अधिक प्रभावी ठरतें व त्याखालीं कामगारांच्या सर्व तातड-तोडीच्या मागण्या व आशाआकांक्षा दडपून ठेवल्या जातात. उदाहरणार्थ— कामगारांना आवश्यकतामूलक वेतन देणें हें एक उद्दिष्ट म्हणून सर्वांनींच मान्य केलें आहे. साखरेसारख्या धंद्यांत सर्वसाधारण नागरिक साखरेसाठीं जी किंमत

देतो तिच्यांतून कामगारांना आवश्यकतामूलक किमान वेतन देणें अशक्य नाहीं. परंतु प्रत्यक्ष नागरिकांनीं दिलेल्या किंमतीपैकीं एक मोठा भाग सरकार जकात म्हणून घेतें व बाकीच्या भागांतून राहणारा नफा पुरेसा नाहीं, म्हणून कामगारांना किमान वेतनापेक्षां पन्नास टक्के कमी वेतनावर ठेवण्यांत येतें. म्हणजे प्रत्यक्षांत किमान वेतनाच्या उद्दिष्टाला कोणतेंहि प्राधान्य दिलें जात नाहीं. अशा परिस्थितींत कामगारांच्या मागण्यांची न्याय्यता, व्यवहार्यता व निकड समाजाला पटवून देण्याचें, कामगारांच्या आशा-आकांक्षा समाजविरोधी नाहींत, हें दाखवून देण्याचें कठीण कार्य कामगार-चळवळीला करावयाचें आहे.

कोष्टक १

भारतांतील कामगार संघ व त्यांची सदस्य-संख्या

वर्ष	कायद्यानुसार नोंदलेले संघ	वार्षिक माहितीपत्रक पाठविणाऱ्या संघांची	
		संख्या	सभासद-संख्या
१९२७–२८	२९	२८	१,००,६१९
१९२८–२९	७५	६५	१,८१,०७७
१९२९–३०	१०४	९०	२,४३,३५५
१९३०–३१	११९	१०६	२,१९,११५
१९३१–३२	१३१	१२१	२,३५,६९३
१९३२–३३	१७०	१४७	२,३७,३६९
१९३३–३४	१९१	१६०	२,०८,०७१
१९३४–३५	२१३	१८३	१,८४,९१८
१९३५–३६	२४१	२०५	२,६८,३२६
१९३६–३७	२७१	२२८	२,६१,०४७
१९३७–३८	४२०	३४३	३,९०,११२
१९३८–३९	५६२	३९४	३,९९,१५९
१९३९–४०	६६७	४५०	५,११,१३८
१९४०–४१	७२७	४८३	५,१३,८३२
१९४१–४२	७४७	४५५	५,७३,५२०
१९४२–४३	६९३	४८९	६,८५,२९९
१९४३–४४	७६१	५६३	७,८०,९६७
१९४४–४५	८६५	५७३	८,८९,३८८
१९४५–४६	१,०८७	५८५	८,६४,०३१
१९४६–४७	१,८३३	९९८	१३,३१,९६२
१९४७–४८	२,७६६	१,६२०	१६,६२,९२९
१९४८–४९	३,१५०	१,८४८	१९,६०,१०७
१९४९–५०	३,५२२	१,९१९	१८,२१,१३२
१९५०–५१	३,७६६	२,००२	१७,५६,९७१

कोष्टक १ (चालू)

वर्ष	कायद्यानुसार नोंदलेले संघ	वार्षिक माहितीपत्रक पाठविणाऱ्या संघांची	
		संख्या	सभासद-संख्या
१९५१–५२	४,६२३	२,५५६	१९,९६,३११
१९५२–५३	४,९३४	२,७१८	२०,९९,००३
१९५३–५४	६,०२९	३,२९५	२१,१२,६९५
१९५४–५५	६,६५८	३,५४५	२१,७०,४५०
१९५५–५६	८,०९५	४,००६	२२,७४,७३२
१९५६–५७	८,५५३	४,३९९	२३,७६,७६२
१९५७–५८	१०,०४५	५,५२०	३०,१५,०५२
१९५८–५९	१०,२२८	६,०४०	३६,४७,१४८
१९५९–६०	११,२०४	६,५९४	३९,२१,०००

टीपा—

१. इंडियन ट्रेड युनियन ॲक्टखालीं मालकांच्या संघटनाहि ट्रेड युनियन म्हणून नोंदतां येतात. वरील आंकड्यांत मालकांच्या ट्रेड युनियनचाहि समावेश आहे. मात्र मालकांच्या संघांची संख्या व सदस्य संख्या दोन्ही लहानच असतात. उदाहरणार्थ, सन १९५९–६० मध्यें मालकांच्या संघांची एकूण संख्या १०२ व सभासद सुमारें १३ हजार होते.

२. आंकडे इंडियन लेबर ईयर बुक या सरकारी वार्षिक प्रकाशनांतून घेतले आहेत.

३. सन १९४५–४६ पर्यंतचे आंकडे फाळणीपूर्व ब्रिटिश हिंदुस्थानचे आहेत. १९४७–४८ पासून १९५०–५१ पर्यंतचे आंकडे " अ " व कांहीं " क " वर्ग राज्याचे आहेत. १९५१–५२ पासूनचे आंकडे जम्मू व काश्मीर वगळून बाकी संपूर्ण भारताचे आहेत.

कोष्टक २

भारतांतील संप / टाळेबंद्या

वर्ष	संप/टाळेबंद्यांची संख्या	त्यांत सामील झालेल्या कामगारांची संख्या (लक्ष)	त्यामुळें फुकट गेलेले कामगार-दिवस (लक्ष)
१९२१	३९६	६·००	६९·८४
१९२२	२७८	४·३५	३९·७३
१९२३	२१३	३·०१	५०·५२
१९२४	१३३	३·१२	८७·३१
१९२५	१३४	२·७०	१२५·७८
१९२६	१२८	१·८७	१०·९७
१९२७	१२९	१·३२	२०·२०
१९२८	२०३	५·०७	३१६·४७
१९२९	१४१	५·३१	१२१·६६
१९३०	१४८	१·९६	२२·६२
१९३१	१६६	२·०३	२४·०८
१९३२	११८	१·२८	१९·२२
१९३३	१४६	१·६५	२१·६१
१९३४	१५९	२·२१	४७·७६
१९३५	१४५	१·१४	९·७३
१९३६	१५७	१·६९	५३·५८
१९३७	३७९	६·४८	८९·८२
१९३८	३९९	४·०१	९१·९९
१९३९	४०६	४·०९	४९·९३
१९४०	३२२	४·५३	७५·७७
१९४१	३५९	२·९१	३३·३१
१९४२	६९४	७·७३	५७·८०
१९४३	७१६	५·२५	२३·४२

कोष्टक २ (चालू)

वर्ष	संप/टाळेबंद्यांची संख्या	त्यांत सामील झालेल्या कामगारांची संख्या (लक्ष)	त्यामुळें फुकट गेलेले कामगार-दिवस (लक्ष)
१९४४	६५८	५·५०	३४·४७
१९४५	८२०	७·४८	४०·५४
१९४६	१६,२९	१९·६२	१२७·१८
१९४७	१,८११	१८·४१	१६५·६३
१९४८	१,२५९	१०·५९	७८·३७
१९४९	९२०	६·०५	६६·००
१९५०	८१४	७·२०	१२८·०७
१९५१	१,०७१	६·९१	३८·१९
१९५२	९६३	८·०९	३३·३७
१९५३	७७२	४·६७	३३·८३
१९५४	८४०	४·७७	३३·७२
१९५५	१,१६६	५·२८	५६·९८
१९५६	१,२०३	७·१५	६९·९२
१९५७	१,६३०	८·८९	६४·२९
१९५८	१,५२४	९·२९	७७·९८
१९५९	१,५३१	६·९४	५६·३३
१९६०	१,५५६	९·८३	६५·१५
१९६१	१,३२६	४·८०	४१·९३

टीप

सन १९२१ ते १९५८ चे आंकडे श्री. व्ही. बी. कार्णिक यांच्या "इंडियन ट्रेड युनियन्स" या ग्रंथांतून घेतले आहेत. १९५९ ते १९६१ चे आंकडे इंडियन लेबर स्टॅटिस्टिक्स, १९६२, वरून घेतले आहेत. सन १९६० व ६१ चे आंकडे अपूर्ण आहेत.

सूचि

भारतीय कामगार चळवळ

संदर्भ–ग्रंथ

1. Report– Royal Commission on Labour, 1930— Government of India.
2. The Industrial Worker in India — B. Shiva Rao
3. Trade Unionism in India— S. D. Punekar
4. Trade Union Movement in India — A. S. & J. S. Mathur
5. Industrial Relations in India— Charles A. Myers
6. Labour Problem in Indian Industry— V. V. Giri
7. Indian Trade Unions— V. B. Karnik
8. The History of Trade Unionism— Sydney & Beatrice Webb
9. Labour Movement in India— R. K. Das
10. The Indian Working Class— Radhakamal Mukherjee
11. Annual Reports of AITUC (All India Trade Union Congress)
    INTUC (Indian National Trade Union Congress)
    HMS (Hind Mazdoor Sabha)
12. Indian Labour Year Books— Government of India
13. Indian Labour Statistics— Government of India

नवमहाराष्ट्रांतील विचारप्रवाह

काँग्रेसपक्ष (कार्य आणि भवितव्य) श्री. पु. पां. ऊर्फ बाबुराव गोखले
प्रजासमाजवादी पक्ष
(कार्य आणि भवितव्य) श्री. ना. ग. गोरे
अस्पृश्यांचा मुक्तिसंग्राम श्री. शंकरराव खरात
कामगार-संघटना श्री. बगाराम तुळपुळे
भारताचे आंतरराष्ट्रीय संबंध श्री. अ. भि. शहा
मानवतावाद श्री. मा. प. मंगुडकर
औद्योगिक विकास श्री. चिंतामणी गणेश वैद्य
महाराष्ट्रांतील शिक्षण श्री. चंद्रकुमार डांगे
महाराष्ट्राची सामाजिक वाटचाल श्री. विद्याधर पुंडलिक
महाराष्ट्रांतील स्त्रीजीवन-विकास सौ. सरिता पदकी

जोशी आणि लोखंडे प्रकाशन, पुणें २.

महाराष्ट्रांतील वाङ्मयीन प्रवाह

कथा श्री. पंडित शेटे
कादंबरी श्री. ल. ग. जोग
काव्य श्री. कृष्ण बलवंत निकुम्ब
नाटक श्री. विजय तेंडूलकर
निबंध व लघुनिबंध श्री. ह. श्री. शेणोलीकर
चरित्र-आत्मचरित्र श्री. गो. म. कुलकर्णी
टीका श्री. वसंत दिगंबर कुलकर्णी
बालवाङ्मय श्री. देवीदास बागूल

चिरंजीव ग्रंथ प्रकाशन, पुणें २.